



SKRIPSI

VIVI CAPITRI  
NPM : 1711030172



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1442 H / 2021

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MIN 5  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam  
Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

**Oleh:**

**VIVI CAPITRI**

**NPM: 1711030172**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I**

**: Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**Pembimbing II**

**: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1442 H/2021**

## ABSTRAK

Seorang pemimpin madrasah memiliki peran untuk mewujudkan kualitas madrasah. Lembaga ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin. Penggerak utama adalah tokoh dan inspirasi dalam merancang dan mengerjakan kegiatan madrasah. Pemimpin bukan hanya seorang manajer, tetapi harus menjadi pembangun mental, moral semangat untuk jajaran bawahannya. Berdasarkan hasil prasurvey di MIN 5 Bandar Lampung, bahwa ada beberapa indikator yang dilaksanakan yaitu: Mempengaruhi, Mengarahkan, Memotivasi. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi, bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan, bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi, peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan, peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, penelitian dilakukan di MIN 5 Bandar Lampung. Sumber data dari penelitian diperoleh dari teknik wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi yaitu memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada bawahan, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan, melakukan pendekatan secara langsung, menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh warga madrasah, peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan yaitu, memberikan bimbingan, menuntun atau mengajak para guru didalam menyiapkan perangkat pembelajaran, memberikan perintah dan tanggung jawab pada suatu program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka

mencapai tujuan bersama. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi yaitu, mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar dapat bekerja secara maksimal, mendorong para guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya, memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi peserta didik. Penelitian ini merekomendasikan hal-hal sebagai berikut: (a) kepala madrasah lebih meningkatkan pelaksanaan kepemimpinannya, (b) kepala madrasah diharapkan mempertahankan peran kepemimpinannya dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi guru dan staff.

***Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Peran***



## ABSTRACT

A madrasa leader has a role to realize the quality of madrasas. This institution needs leaders who have the ability to lead. The main movers are figures and inspiration in designing and working on madrasa activities. The leader was not only a manager, but must be a mental builder, morale spirit for his subordinates. The formulation of the problem in this study were: How was the leadership role of the madrasa head in influencing, how was the leadership role of the madrasa head in directing, how was the leadership role of the madrasa head in motivating. in directing, the leadership role of the madrasa principal in motivating.

This study uses a qualitative research approach, the research was conducted at MIN 5 Bandar Lampung. The data sources of the research were obtained from interview, observation, documentation techniques. Data analysis was carried out by means of data reduction, data presentation, and verification. While the data validity technique used source triangulation.

The results showed that the leadership role of the madrasah principal in influencing was to set a good example first to subordinates, be open to subordinates' problems, create a comfortable work climate for subordinates, take a direct approach, show exemplary behavior as an example for madrasah citizens, the leadership role of the madrasah principal in directing, namely, providing guidance, guiding or inviting teachers in preparing learning tools, giving orders and responsibilities in a madrasa program as a form of direction in order to achieve common goals. The leadership role of the madrasa principal in motivating, namely, encouraging everyone in his institution to dare to make innovations so that they can work optimally, encouraging teachers and staff to carry out their duties and functions well in accordance with their fields, providing opportunities to develop potential for students. This study recommends the following: (a) madrasah principals further improve their leadership practices, (b) madrasah principals were expected to maintain their leadership role in influencing, directing and motivating teachers and staff.

***Keywords: Leadership, Head of Madrasah, Role***

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vivi Capitri  
NPM : 1711030172  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandar Lampung, Juli 2021  
Penulis

Vivi Capitri  
1711030172





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN  
**5 Bandar Lampung**  
**Nama** : Vivi Capitri  
**NPM** : 1711030172  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Fakultas** : Tarbiyah dan Keguruan

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan  
dalam sidang munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Oki Darmawan, M.Pd**  
**NIP. 19760302005011001**

**Pembimbing II**

**Dr. Riyozen Praja Tuala, M.Pd**  
**NIP. 199608171995121002**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd**  
**NIP. 19640711 199103 2 003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, telp.(0721)703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG" Nama: Vivi Capitri NPM: 1711030172 Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqasyah diruang sidang virtual dengan menggunakan aplikasi Zoom pada Hari/Tanggal: Kamis, 30 September 2021

**TIM PENGUJI**

**Ketua** : Dr. Umi Hijriyah, M.Pd (.....)

**Sekertaris** : Indarto, M.Sc (.....)

**Penguji Utama** : Dra. Uswatun Hasanah, M.Pd.I (.....)

**Penguji Pendamping I** : Dr. Oki Dermawan M.Pd (.....)

**Penguji Pendamping II** : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Pendidikan**



**/Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

**NIP. 196407111991032003**



## MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”. (Q.S As-Sajdah:24)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim (Bandung: Diponegoro,2013).  
h.9

## PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana Allah lah yang mengatur segala kehidupan di bumi ini dengan sebaik-baiknya, sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada suri tauladan yaitu baginda Nabi Muhammad Saw.

Dengan penuh rasa syukur dan tulus serta ikhlas maka skripsi ini kupersembahkan:

1. Kedua Orang tuaku tercinta Ayahanda Farizal dan Ibunda tercinta Juriah yang senantiasa memberikan kasih sayang, motivasi dan selalu mendoakan demi tercapainya cita-cita dan keberhasilanku, bimbingan dan nasihat yang begitu luar biasa, untuk kebaikan hidupku, dan kebahagiaanku, Doa tulus yang selalu kupersembahkan atas ketulusan, jasa, pengorbanan, mendidik, dan membesarkan dengan penuh kasih sayang. Tidak pernah lelah dalam mencari rezeki baik dalam keadaan terik maupun hujan. Semoga Allah senantiasa melindungi serta menjaga kedua orang tuaku, dan melimpahkan rezeki yang halal dan berlimpah. Semoga Allah senantiasa melindungi dan memberikan kebahagiaan dalam setiap waktunya.
2. Kakak ku yang tersayang Kiki Andrian, terimakasih karena telah memberikan doa terbaik untuk keberhasilan adiknya, dan memberi motivasi dan inspirasi serta dukungan agar aku bisa menjadi contoh yang baik untuk semua orang, semoga kita bisa sukses dan membahagiakan orangtua kita. dan si bungsu tersayang M.Fachmi yang selalu memberiku doa dan semangat serta selalu membuatku tersenyum untuk memberi contoh yang baik.
3. Kepada Datuk Jahri dan Nenek Saidah, Ukok Azroi (alm) dan Umeh Hoiro yang tak juga lelah dalam setiap doanya disisipkan namaku untuk kemudahan semua urusanku, dan kepada keluarga besar yang tidak bisa di sebutkan satu persatunya, yang senantiasa mendukung dalam menyelesaikan kuliah ini.
4. Teman-temanku tersayang khususnya MPI 17 Kelas D, serta sahabatku Ani Irmayanti, Leni Wijiyanti, Reni Hastari, Weni Asmara, Dini Wahyuni yang selalu menguatkan dikala lemah,

mengingatkan dikala salah, serta memberi semangat dikala malas menjadi teman hidup selama 4 tahun lamanya, yang menemani sampai saat ini.

5. Almamaterku Tercinta UIN Raden Intan Lampung.





## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Vivi Capitri lahir di Bindu 01 Oktober 1998 adalah anak kedua dari tiga bersaudara dengan nama orang tua Bapak Farizal dan Ibu Juriah. Penulis mempunyai Kakak laki-laki bernama Kiki Andrian dan Adik Laki-laki bernama M.Fachmi.

Penulis mulai menempuh pendidikan di TK Raudhatul Athfal diwilayah Bindu Kecamatan Abung Barat Kabupaten Lampung Utara yang diselesaikan pada tahun 2004. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SD N 1 Tanjungan yang diselesaikan pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Katibung dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Katibung dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016.

Dengan dukungan dari kedua orang tua serta tekad yang kuat dan selalu mengharap Ridho Allah SWT, Kemudian pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Pada bulan juli 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyatta (KKN) di desa Bakauheni dusun Waybaru kecamatan Bakauheni Lampung Selatan. Pada bulan Oktober 2020 penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP N 16 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Juli2021  
Penulis

Vivi Capitri  
1711030172

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim...

Alhamdulillahilahirabilalamin.. puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung. Sholawat beserta salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda kita nabi besar MUHAMMAD SAW. Yang telah membawa kita ke zaman terang benderang hingga yaumul akhir semoga mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Skripsi merupakan bagian untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Uin Raden Intan Lampung, Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, bantuan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.Hj.Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr.Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan Sri Purwanti Nasution, M.Pd yang selalu memberikan kemudahan dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Oki Dermawan M.Pd selaku pembimbing I. Terima kasih atas kesediaannya untuk membimbing yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta motivasi dalam skripsi ini.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala M.Pd selaku pembimbing II. Terima Kasih atas kesediaannya untuk membimbing yang telah banyak memberikan arahan kepada penulis, hingga penulisan skripsi ini selesai. Semoga barokah atas ilmu yang diberikan selama ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Khususnya Prodi Manajemen Pendidikan Islam). Terima kasih telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu diperkuliahan.

6. Seluruh Staff karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, terima kasih atas kesediaannya membantu penulis dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
7. Junaidy, S.Pd.,M.Kes selaku Kepala Madrasah beserta jajarannya MIN 5 Bandar Lampung, terima kasih telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data sekolah yang konkrit dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tuaku yang telah melahirkanku, yang telah merawatku hingga saat ini berada dititik ini yaitu menjadi seorang sarjanawati.
9. Untuk Sahabat-sahabat ku yang telah ada di dekatku ketika dalam keadaan sedih maupun senang, selalu membangkitkan semangatku ketika aku dititik lelah, terimakasih selalu menemaniku dari awal semester hingga sekarang, Ani Irmayanti, Leni Wijiyanti, Weni Asmara, Dini Wahyuni, Reni Hastari, Dilla Ayu Noviana, Gesti Okta Liana, Ery Insaniwati, Linda Melinda.
10. Teruntuk teman tidur ku yang sudah menemani di kost Indah Sejahtera 4 dan kost adek alif Munawaroh D, Afifah Gustia Ningrum, Nunung Sunariah, Rika Ruslana.
11. Teman-teman KKN-DR Kelompok 252, KKN desa Bakauheni dusun Waybaru, PPL SMP N 16 Bandar Lampung.
12. Teman-teman seperjuangan MPI D Angkatan 17 yang telah memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semua kenangan serta semangat yang telah kalian berikan selama 4 tahun yang berarti ini.
13. Seluruh keluargaku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan, perhatian, kasih sayang dan doa untuk keberhasilan ini. Semoga allah swt memberikan rahmat dan hidayahnya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.



Demikian skripsi ini penulis buat. Semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat dan dapat memberikan tambahan ilmu, khususnya penulis dan bagi para pembaca. Atas bantuan dan partisipasinya semoga menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan mendapatkan balasan yang baik. Aamiin yarobbal'alam.

Bandar Lampung, Juli 2021



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Masalah.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	14
H. Metode Penelitian.....	14
I. Sistematika Pembahasan .....	22

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan .....	25
1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan .....	25
B. Kepala Madrasah.....	30
1. Pengertian Kepala Madrasah .....	30
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah .....	30
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	32
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	32

D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	35
E. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi,Mengarahkan dan Memotivasi .....	37

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek.....	41
1.Sejarah MIN 5 Bandar Lampung.....	41
2.Visi, Misi,Tujuan dan Strategi MIN 5 Bandar Lampung.....	42
3. Profil MIN 5 Bandar Lampung .....	44
4. Data Sarana dan Prasarana MIN 5 Bandar Lampung.....	45
5. Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Karyawan MIN 5 Bandar Lampung.....	46
6. Data Keadaan Peserta Didik MIN 5 Bandar Lampung.....	48
7. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin MIN 5 Bandar Lampung .....	49
8. Struktur Organisasi MIN 5 Bandar Lampung .....	50
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian .....	50

### **BAB IV PEMBAHASAN**

A. Analisis Data Penelitian .....	63
B. TemuanPenelitian .....	76

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	85
B. Rekomendasi .....	86

### **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Profil MIN 5 Bandar Lampung .....	9
Tabel 2.1 Data Sarana dan Prasarana .....	45
Tabel 3.1 Keadaan Pendidik.....	46
Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik .....	49
Tabel 5.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Foto Ruang Madrasah MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.2 Foto Ruang Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.3 Foto Ruang Guru MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.4 Foto Ruang Perpustakaan MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.5 Foto Ruang Lab Komputer MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.6 Foto Sarana Umum MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.7 Foto Ruang UKS MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.8 Foto Sarana Olahraga MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.9 Foto Kantin MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.10 Foto Halaman MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.11 Foto Penyelenggaraan Pembelajaran pada masa pandemi MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.12 Foto Tata Tertib Pendidik dan Peserta didik .....	
Gambar 1.13 Foto Struktur Organisasi MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.14 Foto Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.15 Foto Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung .....	
Gambar 1.16 Foto Guru MIN 5 Bandar Lampung .....	



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Daftar Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung
- Lampiran 3 Pedoman Wawancara Staff Tata Usaha di MIN 5 Bandar Lampung
- Lampiran 4 Pedoman Wawancara Koordinator Kesiswaan dan Guru di MIN 5 Bandar Lampung
- Lampiran 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 Lembar Keterangan Validasi
- Lampiran 7 Lembar Validasi Angket



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Judul adalah hal yang sangat perlu diperhatikan dalam setiap kegiatan penelitian karya ilmiah ini sangat penting karena dengan kegunaan mutlak dari judul yang telah ditentukan dalam setiap bentuk karya ilmiah atau karangan yang ditulisnya, dengan adanya judul maka dapat mengarahkan dan bisa memberikan gambaran dari keseluruhan isi yang tertuang di dalam sebuah karya ilmiah.

Supaya mengantisipasi kesalahpahaman mengenai memilih judul skripsi ini, oleh karena itu perlu penulis memberikan pengertian dari pokok-pokok yang ada didalam judul sebagai berikut:

#### **1. Peran**

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan atau status.<sup>2</sup> Peran adalah bentuk dari tingkah laku yang ditujukan dari seseorang pada kondisi sosial tertentu. Seseorang yang melaksanakan hak dan tanggung jawab serta kewajiban berarti telah menjalankan suatu peran. Peran lebih mengindikasikan pada fungsi penyesuaian diri dan sebagai suatu proses.

#### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.<sup>3</sup>

#### **3. Kepala Madrasah**

Kepala madrasah merupakan seorang tokoh pimpinan yang menentukan suatu organisasi dan diberi tanggung jawab untuk memimpin dan menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil

---

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h.212.

<sup>3</sup> Aspizain Chaniago, *Pemimpin & Kepemimpinan (Pendekatan Teori & Studi Kasus)* (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), h.37.

sesuai dengan tujuan yang dikehendaki.<sup>4</sup>Kepala madrasah menjadi orang terpenting,karena merupakan kunci keberhasilan dalam pengembangan dan peningkatan mutu suatu madrasah.

#### 4. MIN 5 Bandar Lampung

MIN 5 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Jl Pulau Tegal No. 21 Sukarame Bandar lampung yang terdiri dari satuan pendidkan Madrasah IbtidaiyahNegeri 5 Bandar Lampung.

### **B. Latar Belakang Masalah**

Di era persaingan global seperti sekarang ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan dituntut untuk meningkatkan kinerja kelembagaan yang efektif dan kondusif.Kepala madrasah sebagai penanggung jawab pendidikan pembelajaran disekolah yang harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa keakraban, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif akan mendorong, mengukuhkan dan memotivasi tujuan organisasi.

Menurut Undang-undang Sisdiknas No 20 tahun 2003 pasal 1 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya,masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan pendidikan nasional merupakan pendidikan yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar Negara republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Supardi, *Sekolah Efektif(Konsep dasar dan praktiknya)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2018).h.56.

<sup>5</sup>U.H Saidah, *Pengantar Pendidikan ,Telaah Pendidikan Secara Global Dan Nasional* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).h. 208.



Peranan madrasah sebagai lembaga yang membantu lingkungan keluarga, maka sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki dan memperhalus tingkah laku anak didik yang dibawa dari keluarganya. Dalam perkembangan kepribadian anak didik, peranan madrasah dengan melalui kurikulum anak didik belajar bergaul sesama anak didik, anak didik belajar menaati peraturan-peraturan sekolah, mempersiapkan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi agama, bangsa dan negara.<sup>6</sup>

Kartini Kartono mendefinisikan bahwa kepemimpinan merupakan masalah relasasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. kepemimpinan yakni muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu, dan pencapaian satu tujuan tertentu.<sup>7</sup>

Kepemimpinan sangat berperan dalam mengarahkan tenaga pendidik atau staf didalam mempengaruhi anggota kegiatan madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah merupakan pimpinan tunggal di madrasah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola, dan menyelenggarakan kegiatan dimadrasah, agar apa yang menjadi ttujuan sekolah dapat tercapai.<sup>8</sup>

Kepala madrasah yang bijaksana mengetahui apa yang diharapkan tenaga kependidikan kepadanya. Sekelompok guru disalah satu universitas menggunakan teknik “brainstorming.” Untuk menjawab pertanyaan apakah yang diharapkan oleh guru terhadap kepala sekolah yang kompeten. mereka menyimpulkan jawaban bahwa kepala sekolah harusnya:

---

<sup>6</sup>Hasbullah, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2017).h.38.

<sup>7</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004).h.6.

<sup>8</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan*, Cet 1, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015).h.54.

1. Mampu bersikap tanggap
2. Memiliki sikap positif dan optimis
3. Jujur dan transparan
4. Berpegang teguh pada keputusan yang diambil
5. Pengertian dan tepat waktu dalam mengunjungi kelas
6. Menerima perbedaan pendapat
7. Memiliki rasa humor
8. Terbuka, mau mendengar, dan menjawab pertanyaan
9. Memahami tujuan pendidikan
10. Dapat diterima oleh guru
11. Memiliki pengetahuan tentang metode mengajar
12. Memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat`
13. Tanggap terhadap kemampuan guru dan memberi kebebasan kerja

Peran Kepala Madrasah sangat menentukan keberhasilan suatu madrasah. Berkembang atau tidaknya suatu madrasah. Untuk itu kepala madrasah harus mampu membantu kepada bawahannya dalam memahami visi dan misi madrasah yang telah ditetapkan bersama. Dengan demikian kepala madrasah harus memberikan kesempatan pada pendidik untuk berpendapat atau memberikan saran dan menentukan tujuan sesuai dengan kesepakatan bersama. Sebagaimana firman Allah Al-Quran Al-Fatir ayat 39 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ ۖ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا مَقْتًا ۖ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا ﴿٣٩﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi. Barang siapa kafir, maka (akibat) kekafirannya akan menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang itu hanya akan menambah kemurkaan di sisi Tuhan mereka. Dan

*kekafiran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kerugian mereka belaka.”<sup>9</sup>*

Berdasarkan ayat tersebut, bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan itu tidak hanya ditujukan pada nabi adam saja, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas memimpin golongannya, manusia diberikan akal untuk berfikir sehingga dapat menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek kehidupan termasuk didalamnya masalah pendidikan.

Kepala sekolah ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran didalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang, baik karena jabatan formal atau karena kepentingan tertentu, seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki sifat-sifat yakni :

1. Bertakwa terhadap tuhan yang maha esa
2. Memiliki inteligensi yang tinggi
3. Memiliki fisik yang kuat
4. Berpengetahuan luas
5. Percaya diri
6. Dapat menjadi anggota kelompok
7. Adil dan bijaksana
8. Tegas dan berinisiatif
9. Berkapasitas membuat keputusan
10. Memiliki kestabilan emosi
11. Sehat jasmani dan rohani
12. Bersifat sesuai harapan <sup>10</sup>

Menurut Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus yang

---

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahannya* , (Bandung, penerbit Diponegoro, 2011), h 210.

<sup>10</sup> Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah, Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). h.205.

mencakup kepribadiannya, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.maka dari itu penulis dapat menyimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam kepemimpinannya, yaitu:

- (a) Edukator,(b) Manajer, (c) Administrator, (d) Supervisor,(e) Leader, (f) Inovator, (g) Motivator.<sup>11</sup>

Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar semua kegiatan berjalan dengan efektif dan efesien. Dengan indikator: 1. Mempengaruhi, 2. Mengarahkan, 3. Memotivasi.<sup>12</sup> Seperti penjelasan di dalam Al-Quran Al-Anbiya ayat 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ

Artinya: “Dan kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan sholat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada kami mereka menyembah.”<sup>13</sup>

Berdasarkan ayat tersebut, bahwa pemimpin itu adalah seseorang yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain atau bawahannya untuk menuju kearah yang lebih baik dan mengarahkan anggota bawahannya kearah pencapaian tujuan bersama dalam sebuah kepemimpinannya.

Kualitas Kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah menentukan berhasil tidaknya organisasi

<sup>11</sup> Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*,(Bandung: Alfabeta,2014).h.314-315.

<sup>12</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).h.40.

<sup>13</sup> Kementrian Agama RI, *Al-Quran Al-Karim*, (Bandung, penerbit Diponegoro,2011),h.200

tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tugas terpenting dan terutama dari seorang pemimpin yaitu memimpin orang memimpin pelaksanaan pekerjaan dan menggerakkan sumber-sumber material.<sup>14</sup>

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus mampu menjalankan fungsinya sebagai pemimpin.<sup>15</sup>

Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, kepemimpinan kepala madrasah telah menjadi factor utama terhadap keberhasilan sekolah. Kesadaran akan pentingnya kepemimpinan sebagai kunci keberhasilan sekolah/madrasah telah mendapat perhatian dari banyak peneliti.

Seorang pemimpin kepala madrasah harus melaksanakan semua tugas pokok dan fungsinya yang pertama tentang manajerialnya kemudian tentang evaluasinya dan tentang semua standar kegiatan madrasah harus dilaksanakan, selain itu kepala madrasah juga harus bisa memberikan contoh kepada bawahannya mulai dari disiplin kinerjanya sampai dengan memberikan motivasi dorongan kepada guru-guru untuk terus berkarya. Yang paling utama dalam mempengaruhi adalah memberikan motivasi dengan cara memberikan contoh teladan utama kemudian yang kedua memberikan sedikit pelatihan, yang ketiga lalu memberikan doktrin bahwasannya itu penting doktrin yang positif, Peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi yang pertama menghargai bawahannya dan menjadikan partner atau teman untuk sama-sama membangun dalam melaksanakan apa yang sebaiknya terjadi agar komunikasi terjadi baik tidak ada batasan sehingga keinginan mereka itu bisa terlaksana dengan bisakeinginan juga kepala madrasah sehingga

---

<sup>14</sup>Ahmad Fauzi, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam,” *Jurnal Nidhomul Haq* Vol 2 no 2 Juli (2017).

<sup>15</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011).h.219.



tidak ada masing-masing berjalan sendiri.<sup>16</sup> Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Bandar Lampung ini, Penulis melihat keadaan madrasah yang semakin menunjukkan prestasi dalam berbagai bidang. Diantaranya adalah diraihnya prestasi baik akademik maupun non akademik yaitu bidang ekstrakurikuler Robotik, Pramuka, Taekondo, Seni, Futsal, Tilawah, Tahfidz. Saat ini MIN 5 bandar lampung mengikuti lomba, event yang sudah tiga tahun berturut-turut mendapatkan juara umum dan mendapatkan penghargaan berupa piala. Dari segi sistem madrasah yang terstruktur, yang menjadi masalahnya saja keterbatasan dana yang kedua keterbatasan fasilitas yaitu komputernya untuk labnya kurang diupgrade kemudian yang paling utama adalah kurangnya lokal. Madrasah ini juga memiliki banyak kelebihan diantara madrasah-madrasah yang ada disekitarnya. Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas islam. Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini orang tua berharap agar peserta didiknya memiliki dua kemampuan sekaligus, tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ). Sebelum adanya pandemi covid-19 ciri khas yang ditonjolkan di MIN 5 Bandar Lampung ini yaitu pembiasaan diri dalam sehari-hari guru-guru yang ditugaskan membaca al-quran walaupun masing-masing di dalam kelas dengan peserta didik kemudian melakukan rutinitas setiap hari sabtu, melaksanakan sholat dhuha dan bersamaan dengan peserta didik, kemudian membimbing peserta didik dan wali kelas untuk sholat berjamaah dimasjid. Sedangkan dimasa pandemi seperti ini kepala madrasah membiasakan dengan carategur sapa kepada warga MIN 5 Bandar Lampung. Kemudian saling mengingatkan dimana ada kekurangan saling memberi motivasi dan ciri khasnya yang paling utama adalah bersifat kekeluargaan. Untuk mengetahui gambaran awal tentang peran kepemimpinan kepala

---

<sup>16</sup>Junaidy, "Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung. (Lampung: Wawancara) 25 November 2020"

madrasah di MIN 5 Bandar Lampung penulis melakukan kegiatan pra-penelitian pada tanggal 25 November 2020 dengan menggunakan metode wawancara dan didapat informasi sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Indikator Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung**

No	Indikator	Kurang	Sedang	Baik	Sangat Baik
1	Mempengaruhi				✓
2	Mengarahkan				✓
3	Memotivasi			✓	

*Sumber : Hasil Prasurvey di MIN 5 Bandar Lampung Tanggal 25 November 2020*

Berdasarkan hasil data pra-survey didapatkan peneliti tanggal 25 November 2020 di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat diketahui bahwa kriteria kepemimpinan sudah cukup baik, sudah dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi para guru, staf tata usaha (TU), peserta didik, serta karyawan yang ada di MIN 5 Bandar Lampung. hal ini dapat dilihat dan ditafsirkan bahwa sikap dan aktifitas memengaruhi kepala madrasah terhadap stakeholder pendidikan yang ada di MIN 5 Bandar Lampung memiliki kemampuan mempengaruhi yang sangat kuat hal tersebut dibuktikan antara lain, kepatuhan, loyalitas, atau kesetiaan hal ini dibuktikan dari tingginya loyalitas para guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Selain aspek mempengaruhi ternyata kepala madrasah MIN 5 Bandar Lampung juga memiliki kemampuan mengarahkan para guru dan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan masing-masing hal tersebut dapat dilihat pada proses pembagian tugas mengajar setiap semester mengarahkannya sangat baik, dan kepala madrasah memiliki kemampuan memotivasi sehingga semua guru dan karyawan patuh terhadap kepala madrasah, agar menambahkan rasa gairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya hal itu dapat

dilihat dari sikap kepala madrasah dalam menghargai bawahannya dan menjadikan partner atau teman untuk sama-sama membangun dalam melaksanakan apa yang sebaiknya terjadi agar komunikasi terjalin baik. Saat mengadakan observasi tentang peran kepemimpinan kepala madrasah, masalah yang dapat dilihat dilapangan adalah MIN 5 bandar lampung sedang mengalami perubahan pesat baik prestasi akademik maupun non akademik yang menjadikan MIN 5 bandar lampung mendapatkan akreditasi A, mengalami perkembangan tentang peningkatan jumlah pendaftar peserta didik. untuk mengetahui **“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung”**, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut.

### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

#### **1. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang terdapat di MIN 5 Bandar Lampung dengan keterbatasan menulis, maka penulis hanya terfokus pada hal yang mendasari Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah.

#### **2. Sub Fokus Penelitian**

Berdasarkan fokus masalah diatas, maka sub fokus penelitian ini adalah Peran Kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya di MIN 5 Bandar Lampung dengan indikator sebagai berikut :

- a. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi
- b. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan
- c. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas,dapat diketahui bahwasannya masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi di MIN 5 Bandar Lampung?
2. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan di MIN 5 Bandar Lampung?
3. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi di MIN 5 Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan yang telah dipaparkan diatas,dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi
2. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan
3. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah khazanah keilmuan dalam bidang penelitian ilmu manajemen, yang sekaligus akan dapat dijadikan bahan informasi serta acuan bagi pihak yang akan melakukan penelitian karya ilmiah lebih lanjut terkait tentang peran kepemimpinan kepala madrasah

- a. Dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan memberi sumbangan teori minimal menguji teori-teori yang ada berkaitan keepemimpinan kepala madrasah.
- b. Memberikan masukan-masukan yang positif bagi pengembangan pengetahuan serta keilmuan terhadap guru atau pendidik.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat yang sangat dirasakan dari peneliti ini adalah peneliti semakin bertambah ilmu dan wawasannya mengenai Peran kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 bandar lampung yang merupakan syarat untuk mendapat gelar S1.
- b. Manfaat bagi lembaga pendidikan dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu rujukan atau acuan bagi sekolah di MIN 5 bandar lampung dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas madrasahnyanya terkhususnya dalam peran kepemimpinan kepala madrasah.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melaksanakan penelitian ini, referensi penulis tidak hanya diperoleh melalui buku-buku berkaitan saja, tetapi juga diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Tinjauan pustaka itu diantaranya adalah:

1. Jurnal Administrasi Negara Vol 1 2005 tentang Peran Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dan pegawai” penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah yang berkompeten akan mampu meningkatkan kinerja seluruh komunitas warga sekolah, terutama dalam hal peningkatan kedisiplinan guru dan pegawai madrasah selaku penanggung jawab terwujudnya visi dan misi madrasah yang akan dicapai.<sup>17</sup>
2. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol, XV No.2 2005 tentang “Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya” bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang guru untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi siswanya agar mereka dengan semangat dan kesadaran yang tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Sri Puwanti, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur,” *E-Journal Administrasi Negara* Vol 1 No 1 (2013).

<sup>18</sup>Arum,” *Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya*,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* Vol, XV No 2 (2005).



3. Jurnal Tarbiyah Vol 10 No.2 2013 tentang “Kepemimpinan Pendidikan”. Penelitiannya tentang kepemimpinan seorang kepala sekolah yang harus memiliki kemampuan, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar kegiatan pendidikan berjalan dengan efektif. Dalam penelitiannya juga disimpulkan bahwa ada empat cara agar kepemimpinan kepala madrasah berjalan secara efektif. Pertama seleksi kepala madrasah harus dilaksanakan secara akuntabel dan transparan untuk memilih calon-calon terbaik, kedua pengangkatan dan penempatan kepala madrasah sesuai kebutuhan, ketiga kepala madrasah harus selalu mengikuti program pengembangan diri seperti diklat, keempat dilakukan evaluasi kepala madrasah atau yang biasa dikenal dengan penilaian kinerja kepala madrasah.<sup>19</sup>
4. Jurnal Antropologi sosial dan budaya Vol 4, 2019 tentang “Peran Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah tergolong kepada tipe kepemimpinan demokratis dimana kepala madrasah selalu mengadakan musyawarah kepada seluruh dewan guru, staf dan tata usaha dalam menetapkan setiap keputusan yang akan diambil.”<sup>20</sup>
5. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan Vol 3, No 1 2018 tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Peserta, Penelitiannya tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang ada didalam pemerintahan, penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang strategis, karena lancar tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki pemimpin dalam mengatur bawahannya.gaya kepemimpinan sangat

---

<sup>19</sup> Isti Fatonah, “Kepemimpinan Pendidikan,” Jurnal Tarbiyah Vol 10 No 2 (2013)

<sup>20</sup>Mustapid dkk, “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang,” Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya Vol 4, No 2 (2019).

berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kompetensi. Koefisien korelasi antara diklat structural dan kompetensi.

Kelima penelitian terdahulu tersebut ternyata tidak sama dengan penelitian ini perbedaan terletak pada yang pertama (1)Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yakni pada teori indikator yang berbeda (2) Perbedaan yang terletak pada jurnal penelitian tersebut memfokuskan pada cara memilih seorang pemimpin dilembaga pendidikan, sedangkan penelitian yang diteliti ini memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala madrasah. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan.(3) Perbedaan yang terletak pada jurnal penelitian tersebut memfokuskan pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di instansi pemerintahan, sedangkan peneliti yang diteliti ini memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala madrasah. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan.

## H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis adalah metode kualitatif . Metodologi penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.<sup>21</sup>

Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrument, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*. Untuk menjadi instrument peneliti harus

---

<sup>21</sup>Drs Abu Achmadi Drs. Cholid Narbuko, Metodologi Penelitian (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).h.1.

mampu bertanya, menganalisis, merekonstruksi objek yang diteliti menjadi lebih jelas dan lebih bermakna.<sup>22</sup>

## 1. Sifat dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian kualitatif. Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan meneliti objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, tehnik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dan *generalisasi*<sup>23</sup>

Sedangkan sifat penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan yang ada.<sup>24</sup> Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa penelitian “deskriptif bertujuan untuk membuat pencanderaan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu”.<sup>25</sup>

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada di lapangan mengenai hal-hal yang diteliti yaitu, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung.

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di MIN 5 Bandar Lampung Kecamatan Sukrame Bandar Lampung waktu penelitian dilakukan pada tahun 2020/2021

---

<sup>22</sup>Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017).h.9.

<sup>23</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).h.9.

<sup>24</sup>Sukardi, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).h.157.

<sup>25</sup>Sumandi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2008).h.57.

### 3. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif objek yang dipilih harus benar-benar mewakili ciri-ciri suatu populasi. Pengambilan objek yang dilakukan peneliti adalah menggunakan teori terbatas dengan cara bola salju (*snowball*). Maksud sampling dalam hal ini ialah untuk menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunanannya<sup>26</sup>

### 4. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang cukup dan jelas sesuai dengan permasalahan penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu:

#### a. Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempatkan pada saat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.<sup>27</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi *Non Partisipan*, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung hanya sebagai pengamat independen.<sup>28</sup> Peneliti berperan sebagai pengamat penuh, tidak ambil bagian dalam suasana atau objek yang diobservasi.

Dalam penelitian ini objek yang diamati adalah Kepemimpinan Kepala MIN 5 Bandar Lampung.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digali secara langsung melalui percakapan dan Tanya jawab.<sup>29</sup> Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis interview (wawancara) semi terstruktur atau bebas terpimpin yaitu pewawancara

---

<sup>26</sup>Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).h.224.

<sup>27</sup>Margono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).h.158.

<sup>28</sup>Sukandar Rumidi, *Metodelogi Penelitian, Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004).h.149.

<sup>29</sup>Djaman Satiri, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014).h.130.

mengajukan pertanyaan secara bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara beruntun dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi dimodifikasikan pada saat wawancara berdasarkan situasinya<sup>30</sup>

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber, sebagai berikut :

- 1) Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung
- 2) Kepala Guru dan Staf Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung

Metode pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung.

#### c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen yang telah lalu.<sup>31</sup> Data yang diperoleh berupa peninggalan tertulis, berupa arsip-arsip, buku tentang pendapat, teori yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Teknik untuk menggali profil, visi, misi, program kerja, sarana dan prasarana di MIN 5 Bandar Lampung, serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian dan dibutuhkan oleh penulis.

#### 5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unt-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan

---

<sup>30</sup>*Ibid.*, h.132

<sup>31</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.(Bandung: Alfabeta,2018).h.240.



yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain<sup>32</sup>

Data yang diperoleh dilapangan akan dianalisis secara kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih menjadi satuan yang dapat dikelola, menintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>33</sup> Data penelitian kualitatif yang diperoleh dalam penelitian banyak menggunakan kata-kata maka analisa data yang dilakukan melaui:

a. Reduksi Data (*Reduction Data*)

Reduksi data yaitu merangkum, memilih data yang diperlukan, membuang data yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang direduksi mendapatkan gambaran yang lebih tepat dan jelas sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.<sup>34</sup>

b. Penyajian Data (*Display Data*)

Setelah data direduksi, maka langkah yang selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif maka penyajian data dapat berupa bagan, grafik, dan sejenisnya. Melalui penyajian bagan tersebut maka dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami<sup>35</sup>

c. Menarik Kesimpulan (*Verification Data*)

Menarik kesimpulan penelitian harus berdasarkan diriatas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan harus didasarkan pada data, bukan atas angan-angan atau keinginan peneliti. Salah satu besar apabila

---

<sup>32</sup>Soewadji Yusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).h.33.

<sup>33</sup>Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).h.33.

<sup>34</sup>*Ibid.*, h.247

<sup>35</sup>*Ibid.*, h.249

kelompok peneliti membuat kesimpulan yang bertujuan menyenangkan hatipemesan, dengan cara memanipulasi data<sup>36</sup>

Dengan demikian penarikan kesimpulan pada penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.<sup>37</sup>

Pengambilan kesimpulan dilakukan secara sementara, kemudian diverifikasikan dengan cara mempelajari kembali data yang terkumpul. Kesimpulan juga diverifikasikan selama penelitian berlangsung. Dari data-data yang direduksi dapat ditarik kesimpulan yang memenuhi syarat *kreabilitas* dan *objektifitas* hasil penelitian, dengan cara membandingkan hasil penelitian dengan teori.<sup>38</sup>

Verifikasi data yang dimaksud untuk mengevaluasi segala informasi yang telah didapatkan suatu data yang diperoleh dari informasi melalui wawancara. Sehingga akan didapatkan suatu data yang validitas dan berkualitas serta hasil data tersebut dapat dipertanggung jawabkan akan kebenarannya.

## 6. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi yaitu tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu dengan demikian terdapat triangulasi

---

<sup>36</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Satuan Pendidikan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).h.384.

<sup>37</sup>Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).h.263.

<sup>38</sup>*Ibid.*,h.263

sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.<sup>39</sup>

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Contohnya, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ke tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif akan tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari ketiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data diperoleh dengan wawancara, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar karena pandangan yang berbeda-beda.

---

<sup>39</sup>Sugiono, *Metodologi Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).h.237.

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data yakni dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

#### c. Triangulasi Waktu

Karena dalam penelitian ini alat pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dengan wawancara, dan dokumentasi. Jika menghasilkan data yang berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandang yang berbeda-beda.

Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pemeriksaan data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah di MIN 5 Bandar Lampung.

Peneliti menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber yang ada. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh

melalui waktu dan latar yang berada dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang berkaitan.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penyusunan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka disusunlah sistematika enulisan Sebagai berikut

### **Bab I Pendahuluan**

Merupakan pendahuluan yang memuat penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematikan pembahasan.

### **Bab II Landasan Teori**

Berisikan tentang Landasan teori yang digunakan sebagai landasan berpikir dan menganalisis data yang berisikan tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah .

### **Bab III Deskripsi Objek Penelitian**

Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi gambaran umum objek, serta penyajian fakta dan data penelitian.

**Bab IV Analisis Penelitian**

merupakan bab khusus menganalisa data yang menjawab rumusan masalah tentang Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

**Bab V Penutup**

Penutup yang memuat simpulan dan rekomendasi. Pada akhir skripsi ini diisi dengan daftar pustaka dan berbagai lampiran yang terkait dengan penelitian.







## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan

##### 1. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.<sup>40</sup>

Pemimpin adalah suatu peran dalam organisasi formal atau non formal, agar tercapai tujuannya yang memiliki kompetensi dibidang organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai suatu keberhasilan. Seorang pemimpin mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Kepemimpinan efektif apabila pemimpin secara aktif mendampingi atau mengarahkan pada saat membuat perencanaan, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama-sama berada ditengah-tengah bawahannya, sehingga mereka lebih nyaman melakukan pekerjaan, dan selalu hadir bagi bawahan yang menghadapi masalah.<sup>41</sup>

Secara Etimologi kepemimpinan akar katanya adalah pemimpin. Selanjutnya pemimpin berarti orang yang melakukan pekerjaan memimpin. Pekerjaan pemimpin mengandung arti adanya objek yang dipimpin. Objek yang dipimpin itu dinamakan pengikut (*followers*). Jadi dimana ada kepemimpinan disitu terdapat *followership*.

---

<sup>40</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori & Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).h.16.

<sup>41</sup>M.P.d Dr.Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).h.53.

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leadership* yang bermakna dari kata *leader* artinya pemimpin. Sedangkan menurut istilah kepemimpinan merupakan sebagai bentuk kegiatan mempengaruhi kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan bersama dalam lembaga yang bersangkutan.<sup>42</sup>

Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*). Berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri disamping melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to proud*) berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepemimpinan, kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan ini dengan kata lain pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan.<sup>43</sup> ng terbaik memiliki pemimpin yang terbaik dengan berdasarkan pada nilai-nilai moral, berdasarkan nilai-nilai budaya, berdasarkan keteladanan yang sesuai dengan aturan, berdasarkan gaya kesepakatan, berdasarkan kemampuan kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang diharapkan, berdasarkan pendekatan kepemimpinan yang ideal, berdasarkan perilaku kepemimpinan.

Feska Ajepri Mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya menapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam

---

<sup>42</sup>Soekarto Indrafahrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah/ Madrasah yang Efektif* (Malang: Ghalia Indonesia, 2006).h.34.

<sup>43</sup>Wahjosumidjo, Ibid .h.104.

mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan itu melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.<sup>44</sup>

Dalam kepemimpinan ada pengelolaan yang memberikan konsep-konsep dan mengimplementasikan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan, yang menjadi satu kesatuan yang integral yang tidak bisa dipisahkan, dalam merencanakan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan membina bawahannya dengan cara memberikan saran, masukan, dan pendapat dalam mengarahkan tugas dan tanggung jawab bawahannya, mengarahkan dalam memotivasi, membuat keputusan, membimbing, membina, dan melatih. Mengendalikan dalam pengawasan, evaluasi, dan penilaian pelaporan.<sup>45</sup>

Kesiapan pemimpin dalam menghadapi perubahan dalam menghadapi perubahan sangat diperlukan dengan tindakan hati-hati dari seorang pemimpin karena pemimpin membawa organisasinya kemana ia akan melangkah bukan hanya dirinya tetapi juga bawahannya, staf-stafnya, dan orang yang mempercayakan kepemimpinannya, terutama dalam membangun hubungan.

Didalam buku Diding Nurdin dan Imam Sibaweh memiliki gambaran dan mendefinisikan bahwa Kepemimpinan dianggap cukup ideal yaitu :

1. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang di jalankan dalam suatu situasi tertentu, serta di arahkan

---

<sup>44</sup>Feska Ajefri, "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah," *Al-Idharah Jurnal Kepemimpinan Islam*, vol. 7 No 2 Desember 2017.

<sup>45</sup>Diding Nurdin & Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan, Dari Teori Menuju Implementasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).h.64.

melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

3. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.
4. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.
5. Kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
6. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (Pengarahan yang berarti terhadap suatu kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Sehingga para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.<sup>46</sup>

Menurut Soebagio Atmodiwiri yang dikutip oleh Mujamil Qomar mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian utama karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahirnya tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Pemimpin-pemimpin pendidikan yang mampu melahirkan berbagai konseppendidikan yang bisa mewadahi dan mengadaptasi perubahan social, ekonomi, dan teknologi sehingga mereka siap menghadapi akibat terjadinya perubahan-perubahan dalam era globalisasi.<sup>47</sup>

Menurut H.A.R Tilaar, yang dikutip oleh Mujamil Qomar mengemukakan bahwa pemimpin adalah jenderal lapangan yang mengendalikan berbagai strategi dan taktik

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, 66.

<sup>47</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007).h. 271.

untuk melaksanakan program yang telah disepakati. Pemimpin harus memiliki gagasan yang terus berkembang terutama yang terkait dengan strategi untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Dapat berkonsentrasi pada pemikiran, lalu bertindak memajukan lembaga pendidikan islam sehingga mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya yang maju, serta dapat menjaga kualitas<sup>48</sup>

Dalam Al-Quran, Allah SWT memerintahkan umat islam untuk memilih pemimpin yang baik dan beriman yang tercantum dalam (QS.An-Nisa:58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ  
بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ  
اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*Artinya : Sungguh , Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, maha melihat<sup>49</sup>*

Ayat ini memerintahkan agar menyampaikan “amanat” kepada yangberhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberipengajaran kepadamu. Sungguh allah maha mendengar, maha melihat

<sup>48</sup>*Ibid*, h. 274

<sup>49</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran Al-Karim*, (Bandung, penerbit Diponegoro,2013),h 206.



## B. Kepala Madrasah

### 1. Pengertian Kepala Madrasah

Menurut Wahjosumidjo mengemukakan arti Kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dan diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru, staf, komponen sekolah dengan murid yang menerima pelajaran.<sup>50</sup>

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga pendididkan lainnya, pendayagunaan, pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada madrasah yang di pimpinnya.<sup>51</sup>

Agar madrasah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efesien, maka kepala madrasah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seeperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, evaluasi dan inovasi. Kepala madrasah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru. Jika pembelajaran dimadrasah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan guu yang baik.<sup>52</sup>

### 2. Tugas Dan Fungsi Kepala Madrasah

Kepala madrasah menjalankan fungsi kepemimpinan tinggi dalam sistem manajemen sekolah, yang mana

---

<sup>50</sup>MJ Hari Marsongko, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah, Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Sekolah Di SD Muhammadiyah Wonorejo Polokarto” (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009).h.22

<sup>51</sup>E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h.24

<sup>52</sup>Suyani, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Jabung Lampung Timur” (IAIN Metro, 2018).

manajemen sekolah merupakan prosedur atau proses pencapaian hasil dengan menadayagunakan sumber daya yang tersedia secara produktif. Menurut Depdiknas 2008 menjelaskan bahwa untuk dapat menjalankan perannya dengan baik, kepala madrassah harus dapat mendayagunakan semua sumber yang tersedia dengan cara yang paling produktif (efektif dan efesieen) dalam situasi yang dinamis yang dipengaruhi factor internal dan eksternal. Tanggung jawab kepala sekolah adalah menjamin tercapainya hasil pendidikan sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan system kerja sekolah secara produktif.<sup>53</sup>

Kepala sekolah/madrasah berfungsi sebagai pimpinan administrasi dan supervisor, dengan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan
2. Mengorganisasikan kegiatan
3. Mengarahkan kegiatan
4. Melaksanakan pengawasan
5. Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
6. Menentukan kebijakan
7. Mengadakan rapat
8. Mengambil keputusan
9. Mengatur proses belajar mengajar
10. Mengatur administrasi kantor
11. Mengatur organisasi siswa intra seolah(osis)
12. Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan dunia usaha
13. Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar
14. Menyelenggarakan kgiatan bimbingan dan penyuluhan/bimbingan karier
15. Menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler
16. Menyelenggarakan kegiatan ketatausahaan, dan

---

<sup>53</sup>Teguh Triwiyanto, *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).h.64.

17. Menyelenggarakan kegiatan kerja sama dengan masyarakat dan dunia usaha.<sup>54</sup>

### C. Kepemimpinan Kepala Madrasah

#### 1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>55</sup>

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga fungsional yaitu guru yang berupa tugas untuk memimpin suatu lembaga sekolah guna untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu lembaga sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>56</sup>

Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat diartikan sebagai proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjaalin saling pengertian dan kerjasama antar personil sesuai tanggung jawab dan tugas yang ditetapkan disekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan. memiliki tugas melaksanakan, dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin dan mengevaluasi pembelajaran yang dicapai.<sup>57</sup>

Al-Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya Allah berfirman (QS. Al-Hajj:41)

---

<sup>54</sup>Zainal Aqib, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Bandung: PT.Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015).h.80-81.

<sup>55</sup>*Ibid*, h.88.

<sup>56</sup>Nurilatul Rahmah Yahdiyani, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SD N Martapuro Pasuruan," *Jurnal EduPsyCouns* Vol.2 No 1 (2020).

<sup>57</sup>Wahyudin Nur Nasution, "Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah," *JURNAL TARBIYAH* VOL 22 No 1 Januari-Juni(2015).

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ  
وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلَيْكُمْ بِالشُّعُوبِ الْأُمُورِ

Artinya : (Yaitu) orang-orang yang jika kami beri kedudukan di bumi, mereka melaksanakan sholat, menunaikan zakat, dan menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar, dan kepada Allah-lah kembali segala urusan<sup>58</sup>.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk melaksanakan kepemimpinannya dengan mampu mendorong orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keterampilan-keterampilan yang berhubungan dengan orang lain harus dimiliki kepala sekolah agar dapat digunakan terutama dalam hal memberdayakan, mengenai tugas maupun mengembangkan orang lain sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.<sup>59</sup>

## 2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Sondang P. Siagian Mengemukakan bahwa ada lima gaya kepemimpinan ciri dan sifat-sifat nya yaitu :

### 1. Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis:

- Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi .
- Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.
- Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.

<sup>58</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* (Bandung: CV Diponegoro, 2012).h, 200.

<sup>59</sup> Annis Martiana Hidayatullaeli, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru” (UNNES Semarang, 2016).h.24.

- f. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

#### 1. Militeristis

Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat/jabatannya
- c. Senang kepada formalitas berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan.
- e. Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

#### 2. Paternalistis

Seorang pemimpin Paternalistis:

- a. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersifat terlalu melindungi (overprotective).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
- d. Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.
- f. Sering bersikap mahatahu

#### 3. Karismatis

Ciri-ciri seorang pemimpin yang karismatis:

- a. Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.

- b. Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
- c. Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (supernatural power).
- d. Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.<sup>60</sup>

#### **D. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sebuah madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin komunitas madrasah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita komunitas tersebut. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas tentang hendak di bawa kemana madrasah yang dipimpinnya.<sup>61</sup>

Kepala Madrasah harus mampu berperan sebagai figur mediator, bagi perkembangan masyarakat. Dengan demikian pekerjaan kepala Madrasah semakin hari semakin meningkat, dan akan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya dalam madrasah tersebut. Dengan demikian, dia dapat menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala madrasah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tugas tugas yang sangat strategis dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”. diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi

---

<sup>60</sup>Nglim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010).h.50-51.

<sup>61</sup>Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*(Jakarta, PT Rineka Cipta, 2013).h.3.



pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.<sup>62</sup>

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Wahjosumidjo mengartikan bahwa: "Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran." Berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah Rusyan kepemimpinan kepala madrasah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala madrasah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala madrasah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala madrasah dalam arti sejauh mana kepala madrasah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala madrasah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga disiplin, produktivitas kerja dan kinerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat".

---

<sup>62</sup>Vivi Rusmanti "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan" (On- Line), Tersediadi: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20vv%20(05-21-13-09-44-54).pdf) (2018)

## **E. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi, Mengarahkan dan Memotivasi**

### **1. Mempengaruhi**

Day dan Harrison menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki sifat kompleks dan multi dimensionalitas, karena berdampak langsung dalam mempengaruhi kinerja bawahan. Definisi menurut Thoha adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang di lihat. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.<sup>63</sup>

Keterampilan pertama yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah harus bisa mempengaruhi, artinya mampu membuat orang lain menyetujui dan menerima ide-ide yang digagas oleh pemimpin. Persetujuan dan penerimaan ini bisa dilakukan baik apabila mereka menerima dengan senang, terbuka, dan rela hati. Tentunya dengan kesadaran penuh.

Tahap pertama dalam belajar mempengaruhi adalah harus bisa merasuki pola pikir. Pada tahap ini rasionalitas yang diandalkan. Pada tahap ini dituntut untuk berfikir tenang. Rasionalitas itu tumbuh karena adanya learning spirit, dengan melatih diri dengan ilmu pengetahuan, mempertajam intuisi melalui pembelajaran, dan mengasah kemampuan dengan ide-ide yang cemerlang.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan Madrasah agar kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga Madrasah sehingga dengan sadar mereka dapat menerima dan melaksanakan sesuatu yang telah diputuskan, hal-hal tersebut diantaranya<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Mifta Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*; Suatu pendekatan perilaku, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995). h 50

<sup>64</sup> Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010). h.23-24.

- a. Kebijakan yang diambil bukan semata-mata untuk keperluan sekelompok orang tetapi kebijakan yang diambil harus memiliki tujuan yang jelas untuk memajukan pendidikan secara umum pada tingkat mikro.
- b. Kebijakan yang diambil menampung semaksimal mungkin aspirasi bawahan sehingga kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama. Lakukan analisis dampak negative dan positif bersama pembantu kepala madrasah sebelum kebijakan tersebut diluncurkan.
- c. Hindari mengambil keputusan yang tidak populer yang hanya akan mengakibatkan kontroversi pada tingkat bawah.<sup>65</sup>

## 2. Mengarahkan

Dalam kepemimpinan, fungsi pengarahan diantaranya:

- a. Mempengaruhi orang lain sesuai dengan perintah kita
- b. Melakukan penolakan pada orang lain
- c. Memberikan pengarahan pada orang lain supaya mengerjakan sesuatu dengan berkualitas
- d. Menumbuhkan kesetiaan orang-orang diorganisasi
- e. Memberi kesadaran berupa tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan orang<sup>66</sup>

Menurut George R. Terry dan W. Rue mengumpulkan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok, sedangkan menurut Siswanto suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>67</sup>

Berdasarkan pengertian pengarahan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengarahan merupakan proses

---

<sup>65</sup>I Wayan Lanang Prastika dkk, "Kewirausahaan," *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol 12 No3 (2016), <https://google-scholar.co.id>.

<sup>66</sup>Suhendi & Sasangka, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014).h 67.

<sup>67</sup>George R Terry dan W Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).h.88.

komunikasi kepada bawahan melalui pemberian petunjuk dan instruksi kepada awahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>68</sup>

### 3. Memotivasi

Salah satu fungsi kepemimpinan adalah motivasi menurut teori Bernard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kea rah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan.<sup>69</sup>

Dalam sebuah lembaga organisasi, peran pemimpin sangatlah penting dalam menumbuhkan motivasi dari setiap anggotanya. Karna motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Motivasi dan keteladanan dari kepala sekolah berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dan keteladanan dari kepala madrasah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas dan disiplin dalam mengajar, saat mengerjakan administrasi madrasah, saat menjalankan tugas diluar mewakili madrasah, atau saat guru sedang santai diluar jam kerja. Motivasi yang didapat dari kepala madrasah akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru.<sup>70</sup>

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi seseorang yaitu :

- a. Seorang pemimpin harus memperlakukan mereka sebagai manusia yang memiliki kebebasan berfikir, memngeluarkan gagasan atau pendapat, dan memerlukan penghargaan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian segala yang terkait dengan haltersebut harus menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan usaha

---

<sup>68</sup> I Wayan Lanang Pastika dkk., *Op.Cit.* h 200

<sup>69</sup> Tommy suprpto, *pengantar teori dan manajemen komunikasi*, (Yogyakarta:Media Pressindo,2009).h 203

<sup>70</sup> E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.(Bandung: Rosdakarya,2007).h.78

menggerakkan sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut.

- b.** Lakukan control secara kontiniu terhadap pelaksanaan kebijakan tanpa menimbulkan kesan mencari kesalahan. Penghargaan terhadap progress kerja akan menjadi motivasi yang mujarab.
- c.** Selalu motivasi bawahan baik secara formal maupun nonformal agar muncul perasaan dihargai dalam diri bawahan sehingga mereka menampilkan kinerja terbaik.<sup>71</sup>



---

<sup>71</sup>*Ibid*,h.199.

## **BAB III**

### **DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek**

##### **1. Sejarah MIN 5 Bandar Lampung**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional mengamanatkan bahwa pendidikan nasional berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945. Yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri sehingga nantinya menjadi warga Negara yang berdemokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yang dikenal dengan istilah “Life long education” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu. Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula.

Berdirinya MIN 5 Bandar Lampung ini berlatar belakang dari kebutuhan masyarakat terhadap Sekolah Dasar yang pada waktu itu di Sukarame belum ada, sehingga timbullah inisiatif Bapak HM. Djamsari sebagai Kepala Desa Sukarame I untuk mendirikan Madrasah Ibtidaiyah, dibuatlah bangunan khusus dengan sarana dan prasarana yang sangat sederhana yang beralamat di Jalan Pulau Tegal No. 21 Sukarame. Mulai proses pendidikan dan pengajaran pertama kali menerima murid baru berjumlah 37 orang di bawah



pimpinan Bapak Amha selaku Kepala Madrasah. Tercatat sebagai kepala atau pimpinan pada saat pertama sampai sekarang adalah sebagai berikut :

1. Pada tahun 1964 s/d 1973 dipimpin oleh Amha
2. Pada tahun 1973 s/d 1978 dipimpin oleh Sarti
3. Pada tahun 1978 s/d 1979 dipimpin oleh Nasikin
4. Pada tahun 1979 s/d 1983 dipimpin oleh Saidu Arich
5. Pada tahun 1983 s/d 1986 dipimpin oleh Anwar Salam Mahsan, BA
6. Pada tahun 1986 s/d 1992 dipimpin oleh Saidi Rahman
7. Pada tahun 1992 s/d 1997 dipimpin oleh Suroyo
8. Pada tahun 1997 s/d 2006 dipimpin oleh Drs. Masyhuri
9. Pada tahun 2006 s/d 2012 dipimpin oleh Murniati, S.Pd.I
10. Pada tahun 2012 s/d 2018 dipimpin oleh Hj.Salmah,S.Pd.I.M.M.Pd
11. Pada tahun 2018 s/d 2020 dipimpin oleh Hj. Thintisnawati, S.Ag
12. Pada tahun 2020 s/d Sekarang dipimpin oleh Junaidy,S.Pd., M.K

Pada tahun berdirinya berstatus swasta pada tahun 1964 yang menempati sebuah bangunan yang sangat sederhana yang beralamat di Kebon Delapan Sukarama. Pada tahun 1969 dibuatlah bangunan khusus dengan sarana dan prasarana yang sangat sederhana yang beralamat di Jalan Pulau Tegal No. 21. Kelurahan Sukarama Kecamatan Kota Bandar Lampung.

## **2. Visi, Misi, dan Tujuan**

### **a. Visi MIN 5 Bandar Lampung**

Adapun visi yang dimiliki oleh MIN 5 Bandar Lampung adalah sebagai berikut: “terwujudnya min 5 bandar lampung yang “asik” (akademis, super, islami, dan kompetitif)”

### **b. Misi MIN 5 Bandar Lampung**

Untuk mencapai visi tersebut maka misi sekolah adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan model pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, menyenangkan dan kontekstual berlandaskan iman dan taqwa guna meningkatkan kompetensi peserta didik dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global.
2. Membina dan mengembangkan seluruh potensi peserta didik guna membangun kapasitas peserta didik yang cerdas, terampil, kreatif, sehat jasmani dan rohani, dan memiliki keunggulan kompetitif dalam bidang akademik dan non akademik.

**c. Tujuan**

Berlandaskan Visi dan Misi MIN 5 Bandar Lampung diharapkan mampu menghasilkan lulusan (Out Put) yang berakhlak mulia, cerdas, terampil, berkualitas, sehat jasmani dan rohani, kreatif, kompetitif dan diterima di lembaga pendidikan yang unggul pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

**d. Strategi**

1. Meningkatkan kemampuan-kemampuan individual
2. Meningkatkan Profesional civitas madrasah dalam mencapai target mutu yang ditetapkan
3. Meningkatkan jaringan kerja kemitraan antara madrasah dengan madrasah dan pihak manapun untuk berkontribusi secara optimal dalam menyelenggarakan pendidikan di madrasah.
4. Mengembangkan peran aktif masyarakat terhadap masalah yang dialami dalam menuju madrasah mandiri dan bermutu.

### 3. Profil MIN 5 Bandar Lampung

**Tabel 1**  
**Profil MIN 5 Bandar Lampung**

1.	Nama Madrasah	MIN 5 Bandar Lampung
2.	NPSN/NSM	60705993 /111118710005
3.	Alamat	Jalan Pulau Tegal No.21 Sukarame
4.	No Telepon	(0721)772363
5.	Website/Fak	Min5bandarlampung.sch.id
6.	Status Bangunan/ Tanah	Bersertifikat
7.	Letak Geografis	Lat = 5.385802      Lng =105.291308 LS = -5      =23=8.88 BT = -105      =17=28.70
8.	Luas Tanah	1260 M <sup>2</sup>
9.	Luas Bangunan	962M <sup>2</sup>
10.	Halaman/Lapangan Olahraga	298M <sup>2</sup>
11.	Status Akreditasi Madrasah	A

*Tabel 1. Profil MIN 5 Bandar Lampung*

#### 4. Data Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana meliputi bangunan fisik dan non fisik, bangunan fisik MIN 5 Bandar Lampung adalah seluruh gedung dan ruangan yang terdapat dilingkungan madrasah dengan rincian:

**Tabel 2**  
**Sarana dan Prasarana**

No	Jenis Ruang	Jumlah Ruangan	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Kepala Madrasah	1	✓		
2	Guru	1	✓		
3	Tata Usaha	1	✓		
4	Perpustakaan	1	✓		
5	Lab Multimedia	1	✓		
6	UKS	1	✓		
7	Kelas	24	✓		
8	Belajar	10	✓		
9	Kantin	1	✓		
10	Wc Guru dan Murid	6	✓		

*Tabel 2. Sarana dan Prasarana MIN 5 Bandar Lampung*

Selain prasarana sebagaimana telah disebutkan pada tabel diatas, MIN 5 Bandar Lampung ini juga memiliki sejumlah sarana prasarana penunjang pendidikan, yaitu:

1. Alat-alat Olahraga
2. Perlengkapan Pramuka
3. Alat P3K dan Obat-obatannya

## 5. Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Karyawan MIN 5 Bandar Lampung

Salah satu komponen terpenting dari lembaga pendidikan adalah ketersediaan tenaga pengajar atau pendidik serta karyawan yang memadai dan profesional dalam bidangnya. Dalam suatu proses belajar mengajar pendidik sangat berpengaruh terhadap perkembangan kecerdasan dan daya tangkap peserta didik jumlah tenaga terhadap pelajaran yang diberikan kepada anak didiknya. Guru atau pendidik di MIN 5 Bandar Lampung berjumlah 47. Untuk mengetahui secara rinci dan jelas tentang keadaan guru atau pendidik di MIN 5 Bandar Lampung dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Keadaan Pendidik**

No	Nama	Jumlah Guru		Jabatan	Keterangan
		LK	PR		
1	Junaidy, S.Pd. M.Kes	✓		PNS	Kepala Madrasah
2	Hj. Thintisnawati, S.Ag		✓	PNS	Kamad
3	Hj. Hikmah, S.Pd.I		✓	PNS	Guru Kelas
4	Yusnani, S.Ag		✓	PNS	Guru Kelas
5	Hj. Mastiah, S.Pd.I		✓	PNS	Guru Kelas
6	Ponijah, S.Pd		✓	PNS	Guru Kelas
7	Hj. Tri Rosmala Dewi, S.Ag		✓	PNS	Guru Kelas
8	Eka Putri Niza, S.Pd.I		✓	PNS	Guru Kelas
9	Hj. Yusmalinda, M.Pd. .I		✓	PNS	Guru Kelas
10	Hj. Lailatul Hanifah, S.Pd.I		✓	PNS	Qur'an Hadits

11	Ermawati,S.Pd.I		✓	PNS	Aqidah Akhlak
12	Hj.Yuluianingsih,S.Pd.I		✓	PNS	Aqidah Akhlak
13	Manis Setyaningrum,M.Pd.I		✓	PNS	Guru PJOK
14	Drs. Hi.Kabul	✓		PNS	Guru Kelas
15	Samiah,S.Ag		✓	PNS	Fiqih
16	Hj.Umi Kalsum,S.Ag		✓	PNS	Guru Kelas
17	Siti Alfiyah, S.Pd.I		✓	PNS	Fiqih
18	Untung Pribadi,M.Pd.I	✓		PNS	Aqidah Akhlak
19	Munawaroh,S.Pd.I		✓	PNS	Guru Kelas
20	Dra.Sumarni,M.Pd.I		✓	PNS	Qur'an Hadits
21	Khoiri,M.Pd.I	✓		PNS	Guru Kelas
22	Lidya Kastriandana,S.Pd		✓	PNS	Guru Kelas
23	Syamsiah,S.Pd.I		✓	PNS	Fiqih
24	Hi.Bahrudin,S.Ag	✓		PNS	Guru Bhs.Arab
25	Santoni, S.Pd	✓		PNS	TU dan Bendahara
26	Ghasella Makhpiroh Haucsa, S.Pd		✓	PNS	
27	Neti Mufaiqoh, S.S		✓	PNS	
28	Raden Aldion Priambada, S.S	✓		PNS	
29	Nurriva Ardian Tanjung, S.Pd	✓		PNS	
30	M. Badrul Munir, S.Pd.I	✓		PNS	
31	Endang Lastiana,		✓	PNS	

	S.Pd				
32	Dian Nurdiana, S.Pd		✓	PNS	
33	Hafsah, S.Pd.I		✓	PNS	
34	Fitriani, S.Pd.I		✓	Honor er	Guru Kelas
35	Mery Retfariani, S.Ag		✓	Honor er	
36	Jumagus Taridi, S.Ag	✓		Honor er	
37	Iwan Setiawan	✓		Honor er	
38	Hamid	✓		Honor er	
39	Asia Anis Lasia		✓	Honor er	
40	Eko Hardiyansyah, S.Pd	✓		Honor er	Guru B.Inggris
	Zulyan Purba, S.Pd.I	✓		Honor er	Guru Kelas
41	Heru Fasta Wijaya, S.Pd	✓		Honor er	Guru MTK
42	Budi Setiawan, S.Pd	✓		Honor er	Guru PJOK
43	Sunariyah, S.Pd		✓	Honor er	Guru B.Inggris
44	Dewi Nurani Prihatiwi, S.Pd		✓	Honor er	Guru Kelas
45	Cahya Bayhaqi, A.Md	✓		Honor er	Guru Komputer
46	Meliya Sari, S.Pd.I		✓	Honor er	Guru Kelas
47	Adi Bowo Leksono	✓		Honor er	Guru Komputer

*Tabel 3. Data Pendidik MIN 5 Bandar Lampung. Sumber:  
Data MIN 5 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2020/2021*



## 6. Data Keadaan Peserta Didik

Berdasarkan keterangan Staf Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung pada tahun 2020/2021 pada saat penulis melakukan penelitian. Peserta didik berjumlah 975 orang peserta didik dari kelas I sampai dengan VI. Secara terperinci keadaan peserta didik MIN 5 Bandar Lampung dapat penulis kemukakan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4**  
**Keadaan Peserta didik**

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	I	65	75	140
2	II	82	86	168
3	III	76	90	166
4	IV	71	96	167
5	V	78	90	168
6	VI	75	91	166
<b>Jumlah</b>		<b>447</b>	<b>528</b>	<b>975</b>

*Tabel 4. Data Peserta Didik MIN 5 Bandar Lampung.  
Sumber: Dokumentasi MIN 5 Bandar Lampung*

## 7. Data pegawai berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 5**  
**Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
	L	P	
Staff Tata Usaha	1		1
Operator EMIS	1	1	2
Pustakawan	1		1
Satpam	1		1
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

*Tabel 5.Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin MIN 5 Bandar Lampung*

## 8. Struktur Organisasi MIN 5 Bandar Lampung



### Bagan Struktur (Dilengkapi Foto)

*Gambar 6. Struktur Organisasi MIN 5 Bandar Lampung*

## B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian

## 1. Hasil Data Wawancara

Kepala Madrasah merupakan warga madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah. Kepala madrasah juga sebagai pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan harus berupaya dan berperan aktif untuk kelancaran jalannya madrasah demi terwujudnya tujuan madrasah tersebut.

Berdasarkan data-data yang diperoleh baik melalui wawancara, observasi dan dokumentasi nyatalah bahwa peran kepemimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh para informen. Sepakat para informen menyatakan bahwa:

**a. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi**

Peran Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung dalam mempengaruhi tenaga pendidik dan staf,karyawan dengan menggunakan cara memberikan nasihat-nasihat, memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada guru-guru dan staff, memberikan ide-ide dalam pemecahan masalah, dan melakukan pendekatan berdasarkan karakter. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MIN 5 Bandar lampung yaitu bapak JunaidyS.Pd M.Kes saat diwawancara sebagai berikut:

“pertama kami petakan kemampuan atau basic dari masing-masing guru. Setelah itu baru kami mintakan kesiapan atau komitmen guru-guru sambil menjelaskan tentang apa saja tugas dan fungsi guru. Dan kami berikan juga aturan-aturan seperti seharusnya seorang pendidik ini yang baik dan benar setelah itu berjalan kami adakan evaluasi kaitan dengan tugas dan fungsi seorang pendidik. Mulai dari pembuatan perangkat belajarnya kemudian evaluasi guru terhadap siswa.saya selaku pimpinan harus memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada guru dan staff , karena jika pimpinanya saja tidak mencontohkan maka yg lainnya pasti tidak baik, saya selalu mengapresiasi guru-guru yg disiplin, yang rajin datang pagi, rajin dengan tugasnya, selalu saya apresiasi baik secara face to face atau bisa secara pada saat kumpul, selalumenanamkan kedisiplinan, meningkatkan wawasan, selalu peka dengan dunia pendidikan, mulai dari pembelajaran yg daring penggunaan IT segala macam, kami sering melakukan sejenis IHT untuk meningkatkan mutu

guru-guru. Saat ini kami selalu menerapkan bersama-sama melihat youtube untuk ditonton bersama mengambil yang baik untuk bisa diterapkan di MIN 5. Kemudian mengeluarkan ide-ide yang bisa dijual untuk MIN 5 kedepannya. Jelas karakter setiap orang itu pasti berbeda-beda, misalkan ada guru yang terlihat kurang kinerjanya, maka kami selalu memberikan nasihat-nasihat yang akan memberikan pengaruh dalam pola pikirnya. Selalu bermusyawarah dalam kekeluargaan, tanpa mengurangi proposionalisme dalam pekerjaan. Dalam pencapaian tujuan itu pasti ada masalah-masalah yang timbul, dengan membantu untuk memberikan ide-ide untuk memecahkan masalah tentu akan memberikan pengaruh besar. Dengan karakter guru-guru maupun para staf yang berbeda-beda itu kami lakukan pendekatan, sesuai dengan karakter mereka, melakukan pendekatan secara kekeluargaan.”<sup>72</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Santoni S.Pd selaku kepala Tata Usaha (TU) sekaligus Bendahara di MIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut:

“ Menurut saya peran kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya itu cukup baik,, karena pak kepala madrasah itu tidak membedakan antara guru yang satu atau staf yang satu dengan yang lainnya. Kepala madrasah selalu memberikan saran kepada bawahannya dalam menyelesaikan masalah. Guru dan karyawan itu bekerja dengan tugas dan fungsinya masing-masing agar pelajaran berjalan dengan lancar, guru membagikan tugas berdasarkan pendidikan masing- masing. Kita disini berdasarkan contoh kecil saja yang pertama adalah absensi jika

---

<sup>72</sup>Junaidy S.Pd.M.Kes,”*Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung*,(Lampung ,Wawancara) 12 Juli 2021

absensi kita sudah mulai absen itu sekitar pukul 6.30-7.00 kita sudah menggunakan absen fingerprint lebih ketat dari manual dan tidak bisa dirubah waktunya, disiplin dalam aturan pakaian. Kepala Madrasah selalu menggali skil para guru keahlian-keahlian gurunya untuk dikembangkan ke peserta didik kegiatan dalam berbagai bidang supaya membawana baik madrasah untuk dikembangkan diluar, kemudian berbagai bidang ada bahasa inggris, bahasa arab apalagi kita ada program unggulan hafal jus 30. Selalu digali briefing setiap paling lambat setengah bulan itu ada briefing untuk maju dan kreatifitas gurunya masing-masing. Selalu dirangkul dan diajak bersama-sama dalam memajukan madrasah”.<sup>73</sup>

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak H Baharudin, S.Ag selaku kordinator kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut:

“Peran kepala madrasah dalam mempengaruhi para bawahannya itu adalah dengan mengikutsertakan kami dalam pembuatan keputusan. kami mengadakan rapat bersama kepala madrasah sekitar satu bulan sekali untuk membahas perencanaan maupun pencapaian program madrasah. Dengan mengikutsertakan kami dalam pembuatan keputusan itu kepala madrasah mempengaruhi kami dalam bekerja, bagaimanapun keputusan yang diambil itu keputusan bersama jadi kami pun ikut andil dalam bertanggung jawab mencapai tujuan bersama. Yang jelas kepala madrasah selalu memberikan motivasi serta semangat”.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup>Santoni S.Pd, "Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung, (Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

<sup>74</sup>H Baharudin S.Ag, "Kordinator Kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung, (Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

Hasil wawancara diperkuat dengan hasil wawancara kepada bapak Drs. H Kabul selaku Guru Mapel yang menyatakan sebagai berikut:

“Kepala madrasah merupakan seorang yang terbuka jika ada guru yang tidak bisa dalam tugasnya beliau merupakan sosok yang ramah dan humble, tidak ada yang dibeda-bedakan dengan guru yang satu dengan yang lain semua sama bersifat kekeluargaan”.<sup>75</sup>

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terlihat bahwa Kepala Madrasah adalah seorang tauladan bagi guru-guru dan semua staff, karyawan terlihat dari sikap ramah-tamah yang ditunjukkan oleh kepala madrasah, kepala madrasah bersikap sangat baik dalam berinteraksi kepada lingkungan madrasah dan menjadi contoh untuk bawahannya serta yang terpenting bagi peserta didik di madrasah. Hal itu menunjukkan bahwa hasil wawancara sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan.

#### **b. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan**

Peran kepala madrasah MIN 5 Bandar Lampung dalam mengarahkan tenaga pendidik dan staf, karyawan adalah dengan memberikan bimbingan, mencermatkan pada tujuan dan nama madrasah, menuntun atau mengajak para guru didalam menyiapkan perangkat pembelajaran, memberikan perintah dan tanggung jawab pada program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MIN 5 Bandar lampung yaitu bapak Junaidy S.Pd M.Kes saat diwawancara sebagai berikut:

“yang pertama saya sering memberikan informasi tentang modul-modul strategi perangkat pembelajaran yang baik dapat kami share. Saya juga membeli perangkat

---

<sup>75</sup>Drs H Kabul, “Guru Mata Pelajaran MIN 5 Bandar Lampung, (Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

pembelajaran itu satu set untuk saya siapkan kepada guru-guru yang memang belum paham ingin supaya ada softcopynya sehingga mereka juga bisa dipermudahkan, jadi tidak ada alasan lagi tidak punya perangkat karna kami sudah siapkan memang mereka mau mencontoh cypaste RPP yang ada. Tentunya disesuaikan dengan keadaan siswa dan madrasah.kemudian selalu saya evaluasi di awal semester dan diakhir semester. Dan kami berikan himbauan agar selalu mempersiapkan perangkatnya.saya bimbing melalui pendekatan atau lebih kearah kekeluargaan. Karena mereka merasa nyaman dan mau bekerja apabila dihargai, dimanusiawikan, jadi bukan kita marah-marahi tapi kita adakan diskusi yang sederhana. Walaupun hanya sepiantas selalu ditanya “seperti apa kondisinya, ada kendala atau tidak, ada permasalahan dipembelajaran atau tidak”, kemudian jikalau ada kita carikan solusinya.Saya sering share video kegiatan-kegiatan pembelajaran orang diluar madrasah, baik diprovinsi ataupun nasional. Sehingga ada ketertarikan disitu guru-guru untuk bisa melaksanakan seperti dirinya sendiri dan untuk MIN 5.Memberi perintah kepada rekan-rekan untuk selalu bekerja dan fokus kepada tujuan yang telah disepakati bersama melalui rapat bersama mengenai program pemebelajaran”.<sup>76</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Santoni S.Pd selaku kepala Tata Usaha (TU) sekaligus Bendahara diMIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut:

“Iya Kepala Madrasah selalu siapkan tata cara buat video pembelajaran, selalu di share, seperti pelatihan lewat zoom. Kepala madrasah selalu memantau ketika ada masalah dengan pembelajaran baik itu guru yang belum

---

<sup>76</sup>Junaidy S.Pd.M.Kes,”*Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung*,(Lampung ,Wawancara) 12 Juli 2021



paham itu ada briefing dan ditanya kendalanya dimana, dipecahkan bersama bahkan kepala madrasah menyediakan tim ahli juga seperti pembuatan video pembelajaran segala macamnya, selalu kepala madrasah mensupport itu. Kepala madrasah mengarahkan para guru untuk membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku di madrasah. Setiap sebulan sekali kita adanya rapat rutin bulanan itu untuk bimbingan pengarahan untuk kepala madrasah dilaksanakan hampir tiap bulan dan kalo ada permasalahan dibahas disana beda dengan briefing. Didalam rapat juga kepala madrasah membimbing dan mengarahkan kami memfokuskan pekerjaan sesuai dengan tujuan bersama.”<sup>77</sup>

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak H Baharudin, S.Ag selaku kordinator kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut:

“Kepala Madrasah adalah orang yang tegas dalam bekerja, bijak dengan cara memberikan semangat dan arahnya. Beliau merupakan orang yang ramah dan terbuka serta kekeluargaan orang yang berprinsip dan tegas dalam memimpin madrasah. Kepala madrasah mengarahkan kami lebih kepada membimbing, berdiskusi, dan bermusyawarah terutama pada saat rapat. Dalam rapat kepala madrasah mengarahkan bawahannya melalui pembagian tugas dan tanggung jawab agar kami memiliki rasa tanggung jawab masing-masing tidak saling mengandalkan.”<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>Santoni S.Pd,”*Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung*, (Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

<sup>78</sup>H Baharudin S.Ag,”*Kordinator Kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung*,(Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

**c. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi**

Seorang pimpinan pendidikan harus selalu mendambakan pembaharuan, sebab dia tahu bahwa dengan pembaharuan akan dapat dihasilkan mutu pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dia harus selalu mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar dapat bekerja secara maksimal, mendorong para guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya. Mendorong guru dan karyawan serta warga madrasah agar dapat menjaga kebersihan dan menata lingkungan madrasah dengan baik.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MIN 5 Bandar lampung yaitu bapak Junaidy S.Pd M.Kes saat diwawancara sebagai berikut:

“Saya berikan aturan-aturan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, seperti aturan dari pemerintah, saya sampaikan kepada mereka bahwasannya penilaian untuk nanti di setiap akhir tahun, maka apabila dari rekan-rekan yang tidak aktif bisa menjadi penilaian tersendiri buat saya. Kadang saya mengajak guru-guru untuk jalan-jalan kesuatu tempat makan bersama seperti bulan puasa kemarin kita mengadakan buka bersama, pergi kekebun jeruk ya walaupun diwaktu pandemi seperti ini tidak boleh berkumpul tapi ya sekali-kali diajak supaya ada semangat, supaya ada bentuk penghargaan juga untuk mereka bahwa mereka disiplin, semangat untuk melanjutkan tugasnya. Kami juga berupaya untuk memfasilitasi keperluan guru dan staff dalam upaya mengoptimalkan kinerja kerja mereka. Jadi selain saya menginginkan mereka bekerja secara sesuai dengan tugas dan fungsinya dan lebih disiplin, saya juga memberikan sedikit apresiasi untuk mereka supaya mereka merasa diperhatikan. Pertama mereka yang dominan itu biasanya saya berikan tugas

tertentu yang kedua mereka yang kurang menguasai bidangnya biasanya mereka saya panggil kemudian saya berikan treatment supaya ada perubahan, selanjutnya dari pengalaman saya yang ada sebelumnya jika memang seperti itu saya kembalikan kepada peraturan yang ada, sehingga bukan saya yang menghukum tapi peraturan itu yang menghukum, mereka selalu saya carikan informasi-informasi terbaru metode terbaru tentang cara mengajar yang baik, tentang inovasi pembelajaran, bahwasannya guru punya tanggung jawab untuk mencerdaskan siswa-siswi, jika untuk staff hanya menyiapkan semua apa yang menjadi keperluan madrasah kaitannya dengan hal administrasi. Dalam hal kebersihan saya mengingatkan kepada rakan-rekan untuk menjaga pentingnya menjaga kebersihan, termasuk himbauan tentang peduli kebersihan madrasah kita pasang dibanner. Sosialisasi dari sekolah ramah anakpun dan puskesmas tentang madrasah sehat itu selalu diberikan.”<sup>79</sup>

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Santoni S.Pd selaku kepala Tata Usaha (TU) sekaligus Bendahara di MIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut :

“Motivasi kepala madrasah sendiri sepertinya sudah hampir setiap hari diberikan pada gurunya. Seperti bekerja dengan ikhlas, totalitas, karena itu merupakan amal ibadah masing-masing guru, sikap beliau yang ramah tamah dan selalu melontarkan kata-kata tegur sapa membuat kami nyaman dalam bekerja di madrasah. Kepala Madrasah beserta kordinator kurikulum menyusun pembagian tugas pada gurunya sesuai bidangnya masing-masing, lalu itu dikatakan

---

<sup>79</sup>Junaidy S.Pd. M.Kes, “Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung”, (Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

oleh kepala madrasah jika setiap gurunya menyanggupi itu selalu kepala madrasah menegaskan apa kendala yang ada . Seperti hal nya guru jangan hanya memberi soal ,” kata kepala madrasah nya soal tidak harus berupa tulisan”seperti video juga menjadi sebuah soal atau menyaksikan acuan pembelajaran dari youtube atau segala macamnya seperti itu. Disamping itu juga kepala madrasah menegaskan tidak cukup punya dua karyawan yang bertugas kebersihan tetapi harus dibantu juga oleh guru-guru yang ada, dalam hal ini guru pun untuk selalu melihat kondisi lingkungan madrasah.”<sup>80</sup>

Sementara itu hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak H Baharudin, S.Ag selaku kordinator kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung sebagai berikut:

“Kepala madrasah dalam memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya (guru dan staff) dengan memberikan media dan sarana yang bisa membuat kami bersemangat dalam bekerja, Yang jelas kita berusaha untuk maksimal, hasilnya ya wallahualam ya. Yang jelas sesuai dengan tugas dan fungsinya, guru itu ya harus benar-benar mempersiapkan mulai dari segala perangkat yang dibutuhkan dalam pembelajaran ini dengan baik, segala sesuatu yang disampaikan kepala madrasah dalam forum rapat jadi tidak hanya satu-satu disampaikan oleh beliau, apapun informasi nya itu berikut itu kebersihan dan yang lainnya adalah tanggung jawab bersama”.<sup>81</sup>

Hasil wawancara diperkuat dengan hasil wawancara kepada bapak Drs. H Kabul selaku Guru Mapel yang menyatakan sebagai berikut:

---

<sup>80</sup>Santoni S.Pd,” *Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung*”,(Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

<sup>81</sup>H Baharudin S. Ag, “*Koordinator Kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung*”(Lampung, Wawancara) 12 Juli 2021

“Kepala madrasah selalu menggali kemampuan para guru dalam keahliannya untuk dikembangkan kepeserta didiknya yang lain. Dan potensi siswa diberikan kesempatan melalui kegiatan ekstrakurikuler Madrasah”.<sup>82</sup>

Kepala madrasah MIN 5 Bandar Lampung merupakan seorang yang mengerti terhadap situasi dan kondisi para bawahannya. Beliau juga seorang yang terbuka baik didalam lingkungan madrasah atau diluar madrasah. Beliau pandai menemukancara untuk mendekati dan memahami karakter guru dan staff nya yang berbeda-beda sehingga memudahkan untuknya dalam memotivasi para guru dan staff tersebut.

## 2. Hasil Data Observasi

Hasil observasi tersebut penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Observasi Kepala Madrasah		Terlaksana	Tidak Terlaksana
	Indikator	Sub Indikator		
1	Mempengaruhi	Memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada bawahan	✓	
		Bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan	✓	
		Menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan	✓	
		Melakukan pendekatan secara langsung.	✓	

<sup>82</sup>Drs. H Kabul, “Guru Mata Pelajaran MIN 5 Bandar Lampung(Lampung”, Wawancara) 12 Juli 2021

		Menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh warga madrasah	✓	
2	Mengarahkan	Memberikan bimbingan	✓	
		Menuntun atau mengajak para guru didalam menyiapkan perangkat pembelajaran	✓	
		Memberikan perintah dan tanggung jawab pada program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama.	✓	
3	Memotivasi	Mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar dapat bekerja secara maksimal	✓	
		Mendorong para guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya.	✓	
		Memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi peserta didik	✓	

		Mendorong guru dan karyawan serta warga madrasah agar dapat menjaga kebersihan dan menata lingkungan madrasah dengan baik.	✓	
--	--	--	---	--

### 3. Hasil Data Dokumentasi

No	Data Dokumentasi	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Profil MIN 5 Bandar Lampung	✓	
2	Prestasi Peserta Didik	✓	
3	Rekapitulasi Kehadiran Guru/Karyawan	✓	
4	Piagam Penghargaan	✓	
5	Sertifikat Akreditasi	✓	
6	Lingkungan Madrasah	✓	



## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **A. Analisis Data Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di MIN 5 Bandar Lampung, diperoleh keterangan bahwa kepemimpinan kepala MIN 5 Bandar Lampung sebagai sebuah lembaga pendidikan formal mempunyai peranan sangat penting, guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh madrasah, hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan dalam menciptakan dan mengembangkan suasana madrasah yang nyaman dan tentram.

Peran kepemimpinan dapat diartikan “sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin”.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas menegaskan betapa pentingnya kualitas kepemimpinan MIN 5 Bandar Lampung didalam mencapai keberhasilan suatu lembaga, maka dari itu indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga sangat berpengaruh besar, adapun indikator kepemimpinan kepala madrasah antara lain:

#### **1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi**

##### **a. Memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada bawahan**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwaKepala madrasah dalam arti mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri ataupun

membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan itu benar.

Hal ini juga selaras dengan Hamalik mengartikan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya, demikian seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya agar tugas-tugas tercapai dengan baik.<sup>83</sup>

#### **b. Bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah merupakan seorang yang terbuka dan bersifat kekeluargaan dalam mengatasi masalah. Beliau baru menjabat setahun belakangan ini, mempunyai sikap ramah tamah dan *humble* menjadi panutan dan dihargai oleh para warga madrasah.

Hal ini juga selaras dengan Smith dalam Arni Muhammad mengartikan bahwa komunikasi berfungsi sebagai hasil bagi pemimpin memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dapat memberikan stimulus kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan daalm madrasah.<sup>84</sup> Pernyataan Smith didukung oleh Johari Window dalam Sutrisna Dewi mengartikan bahwa bersifat terbuka membuat tenaga kerja merasa diperlakukan sebagai manusia dihargai, dan menimbulkan gairah kerja pada dirinya. Menunjukkan bahwa aktifitas seorang disadari sepenuhnya oleh yang

---

<sup>83</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta:Bina Aksara,2007) h. 175.

<sup>84</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*,(Jakarta:Bumi Aksara,2009) h.

bersangkutan dan orang lain, yang berarti keterbukaan atau dengan kata lain tidak adanya disembunyikan.<sup>85</sup>

**c. Menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa Kepala madrasah memberikan contoh, saran, menuntun, membimbing guru dan staf, membagi pengetahuan sebagai cerminan dari kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala madrasah yang bijak dan memberikan tauladan yang disukai para guru dan staff sehingga iklim kerja di madrasah dirasa oleh warga madrasah menjadi menyenangkan.

Hal ini juga selaras dengan Brown dan Wallace dalam Melinda menyimpulkan dua pendapat yaitu merupakan sebuah perangkat yang mampu menggambarkan keadaan sebuah organisasi, membedakannya dengan yang lain dan mempengaruhi keadaan individu di dalam madrasah. Kualitas lingkungan internal ternyata memiliki jangka waktu lebih lama dan membedakannya dengan yang lain, iklim kerja yang berasal dari perilaku dan hal-hal yang menjadi kebiasaan didalam organisasi, dan dirasakan pula oleh bawahan.

**d. Melakukan pendekatan secara langsung**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa perilaku yang bijak dari kepala

---

<sup>85</sup> Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*(Yogyakarta: CV Andi Offset,2007) h. 74

madrasah terlihat dari kepemimpinannya yang demokratis, mengutamakan musyawarah mampu mempengaruhi pegawai madrasah. Kepala madrasah yang memahami perbedaan setiap karakter. Memahami karakter masing-masing bawahannya dengan melakukan pendekatan kekeluargaan, menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, staff, pendidik dan warga madrasah lainnya. apabila ada guru atau staff yang bermasalah, kepala madrasah mengajak diskusi, berusaha memberi masukan sebagai solusi, selalu bertegur sapa dan peduli terhadap sekitar.

Hal ini juga selaras dengan Moedjiono mengartikan bahwa perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan, situasi yang mendesak perlunya hadirnya pemimpin bila keadaan kacau (*chaos*) tidak menentu dan kelompok tidak mampu mengatasi konflik yang disebabkan oleh faktor eksternal dan internal madrasah, mampu mengambil keputusan penting untuk pencapaian organisasi.<sup>86</sup>

**e. Menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh warga madrasah**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa Seorang kepala madrasah harus memberikan contoh yang teladan yang baik bagi bawahannya. Seperti menanamkan kedisiplinan, rajin, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kepala madrasah adalah pimpinan dimadrasah dan pemimpin harus bisa memberikan contoh

---

<sup>86</sup> Moedjiono, Iman, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*(UII Press,2002)

teladan dengan baik bagi bawahannya, baik dari segi tutur katanya, sikap maupun perbuatannya. Dalam mencontohkan sikap teladan yang baik kepala madrasah memiliki sikap santun dan harmonis sehingga menciptakan kenyamanan pada iklim kerja madrasah.

Hal ini juga selaras dengan Mengutip dari pendapat Sujatno mengartikan bahwa kepemimpinan adalah “penampakan” maksud dari pendapat tersebut bahwa seorang pemimpin akan tampak bila dapat melakukan peran secara nyata di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti menentukan arah bagi bawahan/staff, mengajak bawahannya untuk berpartisipasi melaksanakan kebijakan atau menghadapi berbagai perubahan, menjadi juru bicara dalam mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan para anggotanya, dan siap menjadi pemimpin dengan memberi teladan bagi bawahannya.<sup>87</sup>

Pemberian contoh teladan yang baik dalam proses belajar mengajar. Seorang kepala madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru staff dan karyawan. Seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik. Contoh teladan yang baik dari seseorang pimpinan bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Seperti yang dikatakan Sondang P. Siagian dalam bukunya “keteladanan seseorang terlihat dari apa yang dilakukan oleh seseorang dan bukan apa yang dikatakannya.”<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Daswati, “Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi”, *Jurnal Academica*, Vol 04 No 02 Februari (2012)

<sup>88</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Putra, 2011).h 419.

## 2. Peran Kepala Madrasah dalam Mengarahkan

### a. Memberikan Bimbingan

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah melaksanakan perannya terkait dalam proses membimbing guru untuk lebih produktif, Kepala madrasah selalu memberikan himbauan kepada guru untuk selalu mempersiapkan perangkatnya. membimbing melalui pendekatan atau lebih kearah kekeluargaan. Selalu menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan staff, dengan demikian maka akan terlihat suatu proses bimbingan dari kepala madrasah kepada guru-guru dan staff . Sudah menjadi tanggung jawab kepala madrasah jika bawahan mengalami kesulitan atau masalah dalam kegiatan pembelajaran maka kepala madrasah harus membantu membimbing memberikan solusi yang terbaik. Hal ini juga selaras dengan Ngalim Purwanto dalam Suryosubroto mengartikan bahwa membimbing adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam usaha memecahkan kesukaran-kesukaran yang dialaminya, bantuan tersebut hendaknya merupakan bantuan yang dapat menyadarkan orang itu akan pribadinya sendiri sehingga demikian ia sanggup memecahkan sendiri kesukaran-kesukaran yang dihadapinya.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah.* ( Jakarta: Rineka Cipta,2010) h.2

**b. Menuntun atau mengajak para guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah menjadi tanggung jawab dalam hal menuntun dan mengarahkan bawahannya dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran, dalam masa pandemi seperti ini semua aktivitas dibatasi tidak terkecuali dalam proses pembelajaran. Pandemi covid-19 ini membuat pembelajaran harus dilakukan dirumah yang tentunya menjadi tantangan utama bagi para guru. Guru tentunya harus beradaptasi dengan kondisi seperti ini agar materi yang disampaikan nantinya tetap diterima dengan baik oleh peserta didik. Persiapan guru dalam proses pembelajaran online harus dapat memanfaatkan media teknologi salah satunya melalui, whatsapp, zoom. Kepala Madrasah selalu siapkan tata cara membuat video pembelajaran, selalu di share, seperti pelatihan lewat zoom, selalu memantau ketika ada masalah dengan pembelajaran baik itu guru yang belum paham itu ada briefing dan ditanya kendalanya dimana, dipecahkan bersama bahkan kepala madrasah menyediakan tim ahli juga seperti pembuatan video pembelajaran, Kepala Madrasah selalu mensupport itu. Mengarahkan para guru untuk membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku di madrasah. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Alma Harris, et al, *Effective Leadership for School Improvement* (New York: Routledge Falmer, 2003) h. 3



**c. Memberikan perintah dan tanggung jawab pada program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah mengarahkan bawahan dengan memberikan perintah untuk bekerja dan memfokuskan kepada tujuan yang telah disepakati bersama, kepala madrasah membagi tugas kepada guru dan staff. Dalam mengarahkan bawahannya melalui rapat setiap satu bulan sekali. Pembuatan program dan pembagian tugas merupakan hasil musyawarah bersama. Kepala madrasah membagi tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya sebagai upaya memberikan pengarahan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sebagai langkah dalam pencapaian program dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Hal ini juga selaras dalam Nawawi Hadarimengartikan bahwa Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan perintah<sup>91</sup>

Kepala Madrasah membutuhkan guru, staff dan siswa dalam melaksanakan program-program pembelajaran yang telah disusun di awal tahun ajaran.oleh karena itu kepala madrasah harus menjaga hubungan yang baik dengan seluruh civitas akademik madrasah. Hubungan yang baik ini akan memberikan efek sugestif,sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya

---

<sup>91</sup> Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Mengefektkan Organisasi*(Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2006).h 46.

baik guru, staff maupun siswa melakukannya dengan penuh tanggung jawab.<sup>92</sup>

**d. Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi**

**a. Mendorong guru untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar bekerja secara maksimal**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah harus mampu mengelola sumber daya madrasah meliputi teknis dan administrasi pendidikan. Kepala madrasah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola program belajar mengajar yang diselenggarakan madrasah, harus memberikan motivasi dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Hal ini selaras dengan Mulyasa mengartikan bahwa dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.<sup>93</sup>

Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan

---

<sup>92</sup> Maryatin, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam, meningkatkan Mutu Pendidikan Islam", Jurnal Kajian Pendidikan Islam, Vol 5 No 2 Desember (2013)

<sup>93</sup> E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) h. 126-127

menyeraskan semua sumber daya yang tersedia. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor utama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan dan sasaran madrasah.ole karena itu kepala madrasah dikatakan berkualitas apabila kepala madrasah dapat memberi pengaruh yang lebih baik dalam tindakan-tindakan kinerjanya. Sehingga warga madrasah dapat bekerja maksimal sesuai dengan program yang telah ditentukan. Guru dan karyawan lainnya, akan termotivasi melakukan perbaikan-perbaikan dalam kinerjanya, karena kinerja para anggota organisasi madrasah lahir dari keterampilan dan kepemimpinan kepala madrasah.<sup>94</sup>

**b. Mendorong guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah selalu berupaya untuk memfasilitasi keperluan guru dan staff dalam mengoptimalkan kinerja kerja mereka. Jadi selain kepala madrasah menginginkan mereka bekerja secara sesuai dengan tugas dan fungsinya dan lebih disiplin, kepala madrasah memberikan sedikit apresiasi untuk para guru supaya mereka merasa diperhatikan. Guru yang dominan diberikan tugas tertentu dan untuk mereka (para guru dan staff) yang kurang menguasai dalam bidangnya biasanya dipanggil kemudian diberikan treatment supaya ada perubahan. kepala

---

<sup>94</sup>Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).h 66

madrasah selalu mencari informasi-informasi terbaru metode terbaru tentang cara mengajar yang baik, tentang inovasi pembelajaran, bahwasannya guru punya tanggung jawab untuk mencerdaskan peserta didik, dan lain hal nya dengan staff hanya menyiapkan semua apa yang menjadi keperluan madrasah kaitannya dengan hal administrasi.

Berdasarkan observasi dan pengamatan kepala madrasah berusaha mengoptimalkan kinerja guru dan staff dan selalu menjalin hubungan yang baik dengan warga madrasah, bahkan kepala madrasah menganggap setiap warga madrasah adalah keluarga sehingga warga madrasah di MIN 5 Bandar Lampung sangat menghormati pimpinannya.

Sebagai lembaga pendidikan tempat terjadinya proses pembelajaran, maka dapat mengelola madrasah memerlukan kebijakan manajemen dan kepemimpinan yang dapat memberi ruang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas dan inovasi.<sup>95</sup>

Untuk dapat mencapai harapan yang diinginkan, kepala madrasah memerlukan dukungan dan keterlibatan para guru secara penuh. Tanpa adanya dukungan dan keterlibatan penuh dari guru secara penuh tugas kepala madrasah tidak akan berhasil dengan baik. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi kepala madrasah untuk dapat membangkitkan semangat kerja guru melalui berbagai upaya, terutama melalui peningkatan potensi atau skill, diskusi tentang visi dan misi kepala madrasah.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup>Uhar Suharsapura, *Adminisrasi Pendidikan*, (Bandung:Refika Aditama, 2010) h. 32

<sup>96</sup>M Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, ( Yogyakarta, Press Indo, 2009) h. 11

**c. Memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi peserta didik**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah mengarahkan pada kesempatan untuk mengembangkan potensi guru. Dalam hal ini kepala madrasah kesempatan mengembangkan potensi sangat terbuka melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler yang ada di MIN 5 Bandar Lampung, Tahfidz, Tilawah, Robotik, Futsal, Taekondo, Pramuka, Komputer, dan Seni. Peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki mereka kemudian meluangkannya kedalam kegiatan-kegiatan tersebut.

Kepala madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang berkualitas, kualitas yang dimaksud adalah kepala madrasah yang mampu membawa dan memanfaatkan semua potensi yang ada untuk kemajuan madrasah, serta kepala madrasah yang benar-benar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang cukup. kepala madrasah yang dapat mengelola sumber daya pendidikan yang ada dilembaga pendidikan benar berfungsi dengan baik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup>Mukhtar, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 3 No 3, Agustus (2015). h 107

**d. Mendorong guru dan karyawan serta warga madrasah agar dapat menjaga kebersihan dan menata lingkungan madrasah dengan baik.**

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah penulis lakukan dengan Bapak Junaidy, S.Pd M.Kes selaku kepala madrasah, Bapak Santoni S.Pd, selaku kepala tata usaha madrasah, Bapak H Baharudin S.Ag selaku koordinator kesiswaan, Bapak Drs. H Kabul selaku Guru di MIN 5 Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan seorang yang mengerti terhadap situasi dan kondisi para bawahannya. Beliau juga seorang yang terbuka baik didalam lingkungan madrasah atau diluar madrasah. Beliau pandai menemukan cara untuk mendekati dan memahami karakter guru dan staf nya yang berbeda-beda sehingga memudahkan untuknya dalam memotivasi para guru karyawan serta warga madrasah. Dalam hal kebersihan kepala madrasah menghimbau kepada para bawahannya untuk menjaga pentingnya menjaga kebersihan, termasuk himbauan tentang peduli kebersihan madrasah memasang banner tentang peduli lingkungan. Seperti kondisi pandemi sekarang sangat penting menerapkan cuci tangan yang sudah disiapkan oleh madrasah .Selalu diberikan sosialisasi dari sekolah ramah anak pun dan puskesmas tentang madrasah sehat. Disamping itu juga kepala madrasah menegaskan tidak cukup punya dua karyawan yang bertugas kebersihan tetapi juga harus dibantu oleh guru-guru yang ada, dalam hal ini guru pun untuk selalu melihat kondisi lingkungan madrasah. Kodusifitas madrasah atau ketercapaian upaya mencapai prestasi madrasah itu tidak bisa dilepaskan dari lingkungan yang bersih, lingkungan yang tertata dengan indah.

Hal ini selaras dengan bahwa lingkungan

sebagai unsure yang menyediakan sejumlah rangsangan perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh diperlukan perencanaan dan seleksi khusus agar dapat menyediakan lingkungan yang cocok dan diperlukan peserta didik.<sup>98</sup>

## **B. Temuan Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan mulai pada 12 Juli 2021 di MIN 5 Bandar Lampung, maka penyajian data dari BAB IV akan membahas temuan penelitian tersebut dengan menggunakan teknik wawancara dengan metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif disamping itu pula penulis menggunakan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah peneliti dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), *Verification Data* (Menarik kesimpulan). Sebelum di analisis data yang ada, setelah data terkumpul menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu perangkat dari kesimpulan, kesimpulan khusus, kemudian ditarik kesimpulan bersifat umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 Bandar Lampung.

Dalam penulisan, penulis menggunakan data kualitatif, data yang disampaikan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan yang penulis berikan dalam wawancara. Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh

---

<sup>98</sup> Mariyana Rita, Nugraha Ali, Rachmawati yeni, *Pengelolaan Lingkungan Belajar* ( Jakarta:Prenada Media,2010) h. 43



penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada kepala madrasah dan tenaga pendidik secara berbeda dan terpisah.

# **1. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mempengaruhi**

## **a. Memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada bawahan**

Kepala madrasah dalam arti mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri ataupun membujuk bawahan , sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan itu benar. Dalam hal ini peneliti mengamati bahwasannya kepala madrasah telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin terkait halnya menanamkan kedisiplinan, meningkatkan wawasan dan juga peka terhadap dunia pendidikan.

## **b. Bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan**

Kepala Madrasah merupakan seorang yang terbuka dan bersifat kekeluargaan dalam mengatasi masalah. Beliau baru menjabat setahun belakangan ini, mempunyai sikap ramah tamah dan *humble* menjadi panutan dan dihargai oleh para warga madrasah. Menurut hasil wawancara kepala madrasah yang selalu memberikan nasihat dan saran apabila ada guru yang tidak bisa dengan tugasnya atau membantu para bawahannya dalam setiap permasalahan.

## **c. Menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan**

Kepala madrasah memberikan contoh, saran, menuntun, membimbing guru dan staf, membagi pengetahuan sebagai cerminan dari kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala madrasah yang bijak dan memberikan tauladan yang disukai para guru dan staff sehingga iklim kerja di madrasah dirasa oleh warga madrasah menjadi menyenangkan.

## **d. Melakukan pendekatan secara langsung**

Menurut hasil wawancara dan observasi perilaku yang bijak dari kepala madrasah terlihat dari

kepemimpinannya yang demokratis, mengutamakan musyawarah mampu mempengaruhi pegawai madrasah. Kepala madrasah yang memahami perbedaan setiap karakter. Memahami karakter masing-masing bawahannya dengan melakukan pendekatan kekeluargaan, menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, staff, pendidik dan warga madrasah lainnya. apabila ada guru atau staff yang bermasalah, kepala madrasah mengajak diskusi, berusaha memberi masukan sebagai solusi, selalu bertegur sapa dan peduli terhadap sekitar.

#### **d. Menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh warga madrasah**

Seorang kepala madrasah harus memberikan contoh yang teladan yang baik bagi bawahannya. Seperti menanamkan kedisiplinan, rajin, tekun dalam bekerja, selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kepala madrasah adalah pimpinan dimadrasah dan pemimpin harus bisa memberikan contoh teladan dengan baik bagi bawahannya, baik dari segi tutur katanya, sikap maupun perbuatannya. Dalam mencontohkan sikap teladan yang baik kepala madrasah memiliki sikap santun dan harmonis sehingga menciptakan kenyamanan pada iklim kerja madrasah.

## **2. Peran Kepala Madrasah dalam Mengarahkan**

### **a. Memberikan Bimbingan**

Kepala madrasah melaksanakan perannya terkait dalam proses membimbing guru untuk lebih produktif, Kepala madrasah selalu memberikan himbauan kepada guru untuk selalu mempersiapkan perangkatnya. membimbing melalui pendekatan atau lebih kearah kekeluargaan. Selalu menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru dan staff, dengan demikian maka akan terlihat suatu proses bimbingan dari kepala madrasah kepada guru-guru dan staff . Sudah menjadi tanggung jawab kepala madrasah

jika bawahan mengalami kesulitan atau masalah dalam kegiatan pembelajaran maka kepala madrasah harus membantu membimbing memberikan solusi yang terbaik.

Dalam hal ini berdasarkan observasi dan pengamatan bahwa kepala madrasah telah berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, karena pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas melalui cara-cara yang teratur dengan prosedur yang jelas serta secara ketat menerapkan fungsi manajemen dalam madrasah mempunyai konsep berdasarkan alquran dan hadist yaitu memudahkan segala urusan siswa terhadap urusan di MIN 5 Bandar Lampung. Dan yang begitu penting yaitu terkait mendorong kepala madrasah selalu mendorong dan mensupport agar guru selalu memenuhi absensi.

**b. Menuntun atau mengajak para guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran**

Kepala madrasah sudah menjadi tanggung jawab dalam hal menuntun dan mengarahkan bawahannya dalam hal menyiapkan perangkat pembelajaran, dalam masa pandemi seperti ini semua aktivitas dibatasi tidak terkecuali dalam proses pembelajaran. Pandemi covid-19 ini membuat pembelajaran harus dilakukan dirumah yang tentunya menjadi tantangan utama bagi para guru. Guru tentunya harus beradaptasi dengan kondisi seperti ini agar materi yang disampaikan nantinya tetap diterima dengan baik oleh peserta didik. Persiapan guru dalam proses pembelajaran online harus dapat memanfaatkan media teknologi salah satunya melalui, whatsapp, zoom. Kepala madrasah selalu siapkan tata cara membuat video pembelajaran, selalu di share, seperti pelatihan lewat zoom, selalu memantau ketika ada masalah dengan pembelajaran baik itu guru yg belum paham itu ada briefing dan ditanya kendalanya dimana, dipecahkan bersama bahkan kepala madrasah menyediakan tim ahli juga seperti pembuatan video pembelajaran, Kepala

Madrasah selalu mensupport itu. Mengarahkan para guru untuk membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku di madrasah.

Dari beberapa responden yang menjadi subjek penelitian, penulis dapat mengetahui fakta tentang di MIN 5 Bandar Lampung bahwa kepala madrasah selalu bersemangat mengajak para guru dan sudah cukup baik dalam hal mengarahkan.

**c. Memberikan perintah dan tanggung jawab pada program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama**

Kepala Madrasah mengarahkan bawahan dengan memberikan perintah untuk bekerja dan memfokuskan kepada tujuan yang telah disepakati bersama, kepala madrasah membagi tugas kepada guru dan staff. Dalam mengarahkan bawahannya melalui rapat setiap satu bulan sekali. Pembuatan program dan pembagian tugas merupakan hasil musyawarah bersama. Kepala madrasah membagi tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya sebagai upaya memberikan pengarahan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sebagai langkah dalam pencapaian program dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan observasi dan pengamatan penulis kepala madrasah dalam mencapai tujuan menggunakan cara pembagian tugas sesuai dengan perannya. Kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran pelaksanaan, pembelajaran sesuai kurikulum madrasah, penyesuaian dengan kurikulum madrasah. Apabila masih ada ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran oleh seorang guru, maka guru yang bersangkutan akan diarahkan dan dibimbing.

### **3. Peran Kepala Madrasah dalam Memotivasi**

#### **a. Mendorong guru untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar bekerja secara maksimal**

Kepala madrasah harus mampu mengelola sumber daya madrasah meliputi teknis dan administrasi pendidikan. Kepala madrasah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola program belajar mengajar yang diselenggarakan madrasah, harus memberikan motivasi dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam hal ini peneliti mengamati kepala madrasah berusaha meningkatkan kemampuan, mendorong untuk terus berkompetisi membangun iklim pembelajaran yang lebih baik dan berkualitas. Kepala madrasah berupaya meningkatkan kualitas siswa, guru dan karyawan secara bersama-sama melalui kedisiplinan, wajib memiliki beberapa kompetensi kepribadian yang harus mampu mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia lingkungan madrasah dan menjadi teladan yang baik terdapat program menghafal al-quran yang di bimbing guru.

#### **b. Mendorong guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya**

Kepala madrasah selalu berupaya untuk memfasilitasi keperluan guru dan staff dalam mengoptimalkan kinerja kerja mereka. Jadi selain kepala madrasah menginginkan mereka bekerja secara sesuai dengan tugas dan fungsinya dan lebih disiplin, kepala madrasah memberikan sedikit apresiasi untuk para guru supaya mereka merasa diperhatikan. Guru yang dominan diberikan tugas tertentu dan untuk

mereka(para guru dan staff) yang kurang menguasai dalam bidangnya biasanya dipanggil kemudian diberikan treatment supaya ada perubahan.kepala madrasah selalu mencari informasi-informasi terbaru metode terbaru tentang cara mengajar yang baik, tentang inovasi pembelajaran, bahwasannya guru punya tanggung jawab untuk mencerdaskan peserta didik,dan lain hal nya dengan staff hanya menyiapkan semua apa yang menjadi keperluan madrasah kaitannya dengan hal administrasi.

Berdasarkan observasi dan pengamatan kepala madrasah berusaha mengoptimalkan kinerja guru dan staff dan selalu menjalin hubungan yang baik dengan warga madrasah, bahkan kepala madrasah menganggap setiap warga madrasah adalah keluarga sehingga warga madrasah di MIN 5 Bandar Lampung sangat menghormati pimpinannya. hal ini dapat diketahui dengan adanya acara syukuran seperti makan bersama para guru dan kepala madrasah. Hal ini dianggap oleh kepala madrasah bisa menjalin tali persaudaraan yang erat diantara guru dan kepala madrasah.

**c. Memberikan kesempatanmengembangkan potensi bagi peserta didik**

Kepala madrasah sudah mengarahkan pada kesempatan untuk mengembangkan potensi guru. Dalam hal ini kepala madrasah kesempatan mengembangkan potensi sangat terbuka melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler yang ada di MIN 5 Bandar lampung, Tahfidz, Tilawah, Robotik, Futsal, Taekondo, Pramuka, Komputer, dan Seni. Peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki merka kemudian meluungkannya kedalam kegiatan-kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dari kepala madrasah kegiatan ekstrakurikuler banyak menyumbangkan prestasi untuk madrasah. Kepala madrasah memberikan motivasi belajar kepada peserta didik dengan memberikan kesempatan untuk peserta didik mengembangkan potensinya melalui kegiatan ekstrakurikuler yang banyak mendulang prestasi didalam maupun diluar madrasah baik antar sekolah maupun ditingkat provinsi. Peserta didik bisa mengikuti berbagai kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan minat dan bakat mereka.

**d. Mendorong guru dan karyawan serta warga madrasah agar dapat menjaga kebersihan dan menata lingkungan madrasah dengan baik.**

Kepala madrasah merupakan seorang yang mengerti terhadap situasi dan kondisi para bawahannya. Beliau juga seorang yang terbuka baik didalam lingkungan madrasah atau diluar madrasah. Beliau pandai menemukan cara untuk mendekati dan memahami karakter guru dan staf nya yang berbeda-beda sehingga memudahkan untuknya dalam memotivasi para guru karyawan serta warga madrasah. Dalam hal kebersihan kepala madrasah menghimbau kepada para bawahannya untuk menjaga pentingnya menjaga kebersihan, termasuk himbauan tentang peduli kebersihan madrasah memasang banner tentang peduli lingkungan. Seperti kondisi pandemi sekarang sangat penting menerapkan cuci tangan yang sudah disiapkan oleh madrasah .Selalu diberikan sosialisasi dari sekolah ramah anak pun dan puskesmas tentang madrasah sehat. Disamping itu juga kepala madrasah menegaskan tidak cukup punya dua karyawan yang bertugas kebersihan tetapi juga harus dibantu oleh guru-guru yang ada, dalam hal ini guru pun untuk selalu melihat kondisi lingkungan madrasah





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan bahwa Peran Kepemimpinan kepala madrasah di MIN 5 Bandar Lampung sangat utama dan penting. Peranan kepala madrasah sebagai manajer dalam komponen manajemen pendidikan, seorang pemimpin didalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan di MIN 5 Bandar Lampung.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mempengaruhi warga madrasah dengan peran kepemimpinannya yang bersifat memberikan contoh yang baik terlebih dahulu kepada bawahan, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan, melakukan pendekatan secara langsung, menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh warga madrasah.

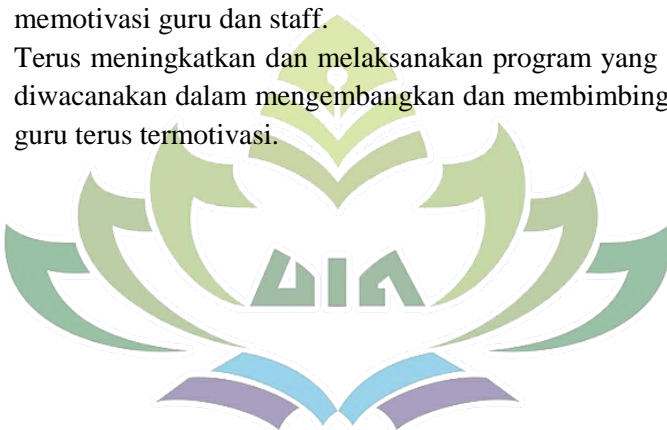
Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mengarahkan warga madrasah dengan peran kepemimpinannya yang memberikan bimbingan, menuntun atau mengajak para guru didalam menyiapkan perangkat pembelajaran, memberikan perintah dan tanggung jawab pada program madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat memotivasi warga madrasah dengan peran kepemimpinannya yang mendorong semua orang dalam lembaganya untuk berani melakukan inovasi-inovasi agar dapat bekerja secara maksimal, mendorong para guru dan staff untuk menjalankan tugas dan fungsinya telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ranahnya, memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi peserta didik, mendorong guru dan karyawan serta warga madrasah agar dapat menjaga kebersihan dan menata lingkungan madrasah dengan baik.

**B. Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas, adapun beberapa saran yang penulis coba berikan sebagai berikut:

1. Kepala madrasah lebih mengoptimalkan peran kepemimpinan kepala madrasah dan membangun kerja sama agar menciptakan lingkungan kerja baru yang kondusif, aman, nyaman, dan menyenangkan.
2. Kepala madrasah lebih meningkatkan pelaksanaan kepemimpinannya di MIN 5 Bandar Lampung
3. Kepala madrasah diharapkan mempertahankan peran kepemimpinannya dalam mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi guru dan staff.
4. Terus meningkatkan dan melaksanakan program yang sudah diwacanakan dalam mengembangkan dan membimbing, agar guru terus termotivasi.



## DAFTAR RUJUKAN

- Ade Kohar. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1 No 1 (2018).
- Ahmad Fauzi. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Nidhomul Haq* Vol 2 no 2 (2017).
- Alma Harris, et al, *Effective Leadership for School Imporvement* New York: Routledge Falmer, 2003
- Annis Martiana Hidayatullaeli. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru." UNNES Semarang, 2016.
- Arni Muhmmad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013
- Danim Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung Alfabeta, 2010.
- Dedi Lazwardi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Al-Idarah* 6 (2016).
- Daswati, "Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi", *Jurnal Academica*, (2012)
- Diding Nurdin & Imam Sibaweh. *Pengelolaan Pendidikan, Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Djaman Satiri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Dr. Alben Ambarita, M.P.d. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Drs. H Kabul, "Guru Mata Pelajaran MIN 5 Bandar Lampung", Lampung, 2021.
- Drs. Cholid Narbuko, Drs Abu Achmadi. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- E Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2004

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.

Feska Ajefri. "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Al-Idharah Jurnal Kepemimpinan Islam*. Vol. 7, 2017.

George R Tery dan W Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Hasbullah. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers, 2017.

H Baharudin S. Ag, "Koordinator Kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung" Lampung, 2021.

I Wayan Lanang Prastika dkk. "Kewirausahaan." *Jurnal Bisniis Dan Kewirausahaan* Vol 12 No3 (2016). <https://google-scholar.co.id>.

Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan, Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006

Junaidy S.Pd. M.Kes. "Kepala Madrasah MIN 5 Bandar Lampung", Lampung, 2021.

Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004.

Lexy J Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Margono. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Maryatin, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam, meningkatkan Mutu Pendidikan Islam", Jurnal Kajian Pendidikan Islam, 2013

Mariyana Rita, Nugraha Ali, Rachmawati Yeni, *Pengelolaan Lingkungan Belajar* Jakarta:Prenada Media,2010

MJ Hari Marsongko. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah,Studi Kasus Tentang

- Manajemen Kepala Sekolah Di SD Muhamadiyah Wonorejo Polokarto.” Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009.
- Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Mustapid dkk. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Swasta Miftahul Falah Sunggal Kabupaten Deli Serdang.” *Jurnal Antropologi Sosial Dan Budaya* Vol 4. No 2 (2019).
- M Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, Yogyakarta, Press Indo, 2009
- Moedjiono, Iman, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* UI Press, 2002
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Nurilatul Rahmah Yahdiyani. “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik Di SD N Martapuro Pasuruan.” *Jurnal EduPsyCouns* Vol.2 No 1 (2020).
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bina Aksara, 2007
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010
- Santoni S.Pd,” *Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung*”, Lampung, 2021.
- Soewadji Yusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Sonedi dkk. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Anterior Jurnal* Vol 18, no. 1 (2018). <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/anterior>.
- Sondang P.Siagian, *Teori Praktek Kepemimpinan* Jakarta: Rineka Putra, 2011
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Sri Puwanti. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di SMA Bakti

- Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.” *E-Journal Administrasi Negara* Vol 1 (2013).
- Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah, Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metodelogi Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Satuan Pendidikan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Suhendi & Sasangka. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukandar Rumidi. *Metodelogi Penelitian, Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004.
- Sukardi. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sumandi Suryabrata. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008.
- Suyani. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Jabung Lampung Timur.” IAIN Metro, 2018.
- Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis* Yogyakarta: CV Andi Offset, 2007
- Teguh Triwiyanto. *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- U.H Saidah. *Pengantar Pendidikan, Telaah Pendidikan Secara Global Dan Nasional*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Vivi Rusmanti “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan” (On- Line), Tersedia di: [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20v%20\(05-21-13-09-44-54\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/jurnal%20baru%20v%20(05-21-13-09-44-54).pdf). 2018
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.



Wahyudin Nur Nasution. “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah.”  
*JURNAL TARBIYAH* VOL 22 No (2015).  
Zainal Aqib. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung:  
PT.Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2015.







